



Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
Programa Uruguay

Maestría en Género y Políticas de Igualdad
Promoción: 2018 - 2020

Acoso moral en el ámbito laboral en Uruguay:
aportes para un abordaje integral, con perspectiva de género e
interseccionalidad

Tesis que para obtener el grado de Maestría en Género y Políticas de Igualdad

Presenta:

Ana Verónica Máximo Vidarte

Director-a de Tesis: Delia María Dutra da Silveira Margalef

Montevideo, junio 2020

Dedicatoria

A Fabiana, excelente compañera de camino que, sin su apoyo, dedicación, cariño y comprensión, este proceso no hubiese sido posible.

A Teresita, hermana de la vida y amiga incondicional, por estar siempre presente y por estimularme a continuar mi formación.

Agradecimientos

En este transitar, lo fundamental son las personas que, de una u otra manera, me han acompañado; sin ellas, este logro no tendría sentido ni hubiera sido posible.

Gracias a mis familias, a la de sangre, a la de la vida y a la que elegí formar: Eduardo, Juana, Martín, Vanessa, Lorenzo, Agustín, Jazmín, Teresita, Sebastián, Patricia, Fabiana y Jonathan. Gracias.

Gracias a las compañeras de la Maestría, en especial a Dámaris, Izabel, Daiana, Fabiana, Leonor, Noelia, Sabrina, Valeria, Virginia, Alejandra, Antonella, Gabriela, Karina, Valentina, Yandira y Leticia. Gracias.

Gracias a las docentes y equipo de FLACSO Uruguay, particularmente a Delia, Lena, Silvana, Isabel y Diva. Gracias.

Gracias a mis compañeras y compañeros de trabajo: Peregrina, Silvia, Laura, Soledad, Mercedes, Ana, Liliana, Sandra, Claudia, Julio, Patricia, Lourdes, Alejandro y Humberto. Gracias.

Gracias a los y las trabajadoras que en algún momento recurrieron a mí y tuvieron la confianza de compartir las situaciones por las que estaban atravesando; gracias a profesionales, delegados/as y organizaciones sindicales con quienes compartí en estos años distintas instancias. Gracias.

Gracias a Cecilia, por la traducción. Gracias.

Glosario de Siglas

AECID – Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo

AFJU – Asociación de Funcionarios Judiciales

AML – Acoso Moral Laboral

ANC – Administración Nacional de Correos

ANCAP – Administración Nacional de Combustibles Alcohol y Pórtland

ASSE – Administración de los Servicios de Salud del Estado

AWID – *Association for Women's Rights in Development* (Asociación para los Derechos de las Mujeres y el Desarrollo)

BPS – Banco de Previsión Social

BSE – Banco de Seguros del Estado

CAML / PIT-CNT – Comisión de Acoso Moral Laboral del PIT-CNT

CCOO – Confederación Sindical de Comisiones Obreras (España)

CEVI – Comité de Expertas/os del Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará

CONASSAT – Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

CoPsoQ – *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (Cuestionario Psicosocial de Copenhague)

COVID - *Coronavirus Disease* (Enfermedad por Coronavirus)

EUM – Escuela Universitaria de Música

FCS – Facultad de Ciencias Sociales

FHCE – Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación

FLACSO – Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales

FUS – Federación Uruguaya de la Salud

GHQ – *General Health Questionnaire* (Cuestionario de Salud General)

HVT – Historia Vital del Trabajo

IGTSS – Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social

IIDH – Instituto Interamericano de Derechos Humanos

IM – Intendencia de Montevideo

INMUJERES - Instituto Nacional de las Mujeres

ISTAS – Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud

MERCOSUR – Mercado Común del Sur

MESECVI – Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará

MSP – Ministerio de Salud Pública
MTSS – Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
ODS – Objetivos de Desarrollo Sostenible
OEA – Organización de Estados Americanos
OIT – Organización Internacional del Trabajo
OMS – Organización Mundial de la Salud
ONU – Organización de las Naciones Unidas
PIT-CNT – Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores
PNUD – Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
SCJ – Suprema Corte de Justicia
UDELAR – Universidad de la República
VPT – Violencia Psicológica en el Trabajo

Índice de Contenidos

Resumen	8
Palabras clave	8
Abstract.....	9
Keys words	9
Introducción.....	10
Síntesis de contenidos	10
Tema	11
Problema de investigación	13
Problema Público	13
Problema de Desigualdad de Género	15
Problema Público de Desigualdad de Género.....	16
Objetivos.....	17
Justificación	18
Antecedentes de política pública	19
Marco Normativo.....	20
Estadísticas.....	22
Investigaciones.....	26
Abordaje del acoso moral en el ámbito laboral	28
Marco Teórico – Conceptual	29
Definiciones de acoso moral en el ámbito laboral y conceptos relacionados.....	29
Análisis comparativo de definiciones	33
Ámbitos de referencia	35
Perspectiva Metodológica.....	45
Factibilidad	51
Limitaciones del estudio	52
Proceso	53
Análisis y resultados	55
CAML / PIT-CNT	55
Presentación.	55
Análisis del abordaje.	56
Posicionamiento político-social.....	56
Posicionamiento institucional.....	59
Tipo de abordaje y área de interés.....	59
Perspectiva del abordaje.....	63
Objetivos del abordaje.....	65
Alcance del abordaje.....	70
Enfoque de Derechos Humanos.....	71
Perspectiva de género.....	71
Interseccionalidad.....	75
Finalidad del abordaje.....	75
Protocolos de actuación del sector público de Uruguay	76
ANC.....	76
Poder Judicial.....	78
UDELAR.....	79
IM.....	81
ASSE.....	82
ANCAP.....	83
BPS.....	84

Presidencia de la República.....	85
Conclusiones y recomendaciones.....	86
Síntesis de hallazgos respecto a la CAML / PIT-CNT	86
Síntesis de hallazgos de los Protocolos de actuación del sector público	90
Contexto mundial del mercado del trabajo y ámbito laboral.....	93
Recomendaciones	96
Referencias Bibliográficas.....	101
En prensa.....	114
Anexos.....	115
Anexo I – Marco Normativo.....	115
Convenios de la OIT.	115
Declaraciones del MERCOSUR.	116
Pactos y Convenciones de la OEA y de la ONU.....	117
Constitución de la República (1967).....	118
Leyes.	118
Decretos.....	120
Anexo II – I Encuesta de Condiciones de Trabajo, Salud y Seguridad	121
Riesgos psicosociales relativos a la seguridad física, psicológica y emocional....	121
Relaciones con jefes o supervisores, compañeros de trabajo.....	122
Organización del trabajo.	122
Orientación al intercambio.....	122
Procesos de cambio organizacional.....	123
Conflicto trabajo-familia.	123
Protección ante riesgos psicológicos y psicosociales.....	123
Servicios y acciones de prevención en la empresa.....	124
Ámbitos de mejora.	125
Daños a la salud.....	125
Fuentes de preocupación.	125
Anexo III – Factores de riesgo psicosociales.....	126
Anexo IV – Pauta de Entrevista.....	129
Anexo V – Protocolo de Actuación ante el Acoso Moral de la ANC.....	131
Anexo VI – Comparativo de abordajes de la CAML / PIT-CNT y de los Protocolos del sector público.....	145

Índice de Figuras

Figura 1: Mapa Conceptual	29
---------------------------------	----

Índice de Tablas

Tabla 1: Síntesis de categorías y valores.....	48
Tabla 2: Abordaje ideal	51
Tabla 3: Abordaje de la CAML / PIT-CNT	87
Tabla 4: Prevalencia de categorías en los Protocolos del sector público	91
Tabla 5: Síntesis CAML / PIT-CNT vs. ANC y SCJ.....	145
Tabla 6: Síntesis CAML / PIT-CNT vs. UDELAR e IM.....	145
Tabla 7: Síntesis CAML / PIT-CNT vs. ASSE y ANCAP.....	146
Tabla 8: Síntesis CAML / PIT-CNT vs. BPS y Presidencia de la República	146

Resumen

El acoso moral en el ámbito laboral es un fenómeno multidimensional y complejo para el que no existe unanimidad en su denominación, definición, caracterización y atención.

Por ello, el interés por conocer qué contribuciones se podían realizar, desde una mirada integral con perspectiva de género e interseccionalidad, al estado actual de la cuestión respecto al abordaje del acoso moral en el ámbito laboral en Uruguay.

De lo dicho, como Objetivo General se buscó identificar aportes para un abordaje integral, con perspectiva de género e interseccionalidad, del acoso moral en el ámbito laboral en Uruguay; estableciéndose como Específicos: describir y analizar desde una perspectiva de género e interseccionalidad, la metodología sindical desarrollada para la prevención y actuación frente al acoso moral en el ámbito laboral, por parte de la CAML / PIT-CNT; caracterizar los instrumentos de actuación, frente a situaciones de acoso moral en el ámbito laboral, desarrollados en el sector público, comparando similitudes y diferencias con las propuestas de la CAML / PIT-CNT; y realizar recomendaciones para un abordaje integral, con perspectiva de género e interseccionalidad, del acoso moral en el ámbito laboral a nivel nacional.

En función de lo anterior, se consideró pertinente optar por una estrategia metodológica de carácter cualitativo aplicada a un estudio de caso; a saber, el abordaje realizado por la CAML / PIT-CNT.

Para finalizar, se plasmaron los principales hallazgos y conclusiones, avanzando en recomendaciones apreciadas como oportunas para un abordaje con las características señaladas previamente.

Palabras clave

Acoso Moral Laboral / Género / Interseccionalidad / Políticas Públicas

Abstract

Moral harassment in the workplace is a complex, multidimensional phenomenon, for which there is no unanimous denomination, definiton, characterisation and consideration.

Hence the growing interest to know which contributions could be made to the current state of affairs regarding the approach to workplace moral harassment in Uruguay, from a holistic view that includes gender-based perspective and intersectionality.

From the aforementioned, and as a General Objective, it was sought to identify contributions to a comprehensive approach, including gender-based perspective and intersectionality – to address workplace moral harassment in Uruguay; the following Specific Objectives being set: to describe and analyse - from a gender-based and intersectionality perspective - the union methodology developed to prevent and act when facing workplace moral harassment on the part of the CAML/PIT-CNT (Comisión de Acoso Moral Laboral – Workplace Moral Harassment Committee / Interunion Workers' Assembly - National Workers' Union); to characterise the tools to be used when facing moral harassment situations in the workplace developed at the public sector, comparing similarities and differences with the proposals put forward by the CAML / PIT-CNT; to make recommendations for a comprehensive approach - that includes gender-based perspective and intersectionality - to workplace moral harassment on a national scale.

In view of what has been hereinbefore stated, is was deemed appropriate to implement a cualitative methodological strategy on a case study, namely the approach carried out by CAML / PIT-CNT.

Finally, the main findings and conclusions were realised, moving forward to recommendations deemed appropriate to an approach of the hereinbefore mentioned characteristics.

Keys words

Workplace Moral Harassment / Gender / Intersectionality / Public Policies

Introducción

Síntesis de contenidos

En cuanto al recorrido por el que transcurre la lectura de esta investigación, el informe completo se estructura en seis capítulos: Introducción; Antecedentes de política pública; Marco Teórico – Conceptual; Perspectiva Metodológica; Análisis y resultados; Conclusiones y recomendaciones.

En el presente, a continuación de este acápite, se da cuenta de la importancia del tema abordado; del problema de investigación que guía el estudio; del por qué el fenómeno del acoso moral laboral es considerado, tanto un problema público, como uno de desigualdad de género y, a su vez, uno público de desigualdad de género; de los objetivos perseguidos y la justificación de este desarrollo.

En el segundo capítulo, se exponen los principales antecedentes de política pública, en cuanto a marco normativo, estadísticas, investigaciones y situación actual de fragmentación del abordaje de la problemática de marras.

Al arribar al dedicado al marco teórico, a partir de un mapa conceptual diseñado para la presente investigación, se exponen distintas definiciones de acoso moral laboral, con un análisis comparativo de las mismas, se establece un ámbito de referencia y se profundiza en el desarrollo de dimensiones explicativas o pertinentes de ser incorporadas como parte del análisis del fenómeno.

Por su parte, para alcanzar el cumplimiento de los dos primeros objetivos específicos, inicialmente, en el capítulo dedicado a la perspectiva metodológica, se plantea la estrategia de la investigación en ese aspecto, plasmada en un estudio de caso del enfoque de la Comisión de Acoso Moral Laboral del PIT-CNT (en adelante CAML/PIT-CNT o Comisión), de las fuentes de datos utilizadas, las técnicas aplicadas, las unidades de análisis estudiadas, las categorías y valores, el proceso llevado adelante, la factibilidad y las limitaciones de este desarrollo.

Posteriormente, en el dedicado a análisis y resultados, se aplica lo anterior y concretizan dichos objetivos, a través de la exposición de los hallazgos, tanto respecto de la CAML / PIT-CNT como en relación a Protocolos de actuación del sector público.

Finalmente, en el último capítulo se realiza una síntesis de las principales conclusiones y se plantean recomendaciones para el logro del tercer objetivo.

Tema

El acoso moral en el ámbito laboral es un fenómeno multidimensional y complejo para el que no existe unanimidad en su denominación, definición, caracterización y atención: se le da en llamar también *mobbing*, acoso psicológico laboral, hostigamiento psicológico/moral laboral, violencia psicológica en el trabajo, etc.

Cada uno de estos planteos, utilizados en ocasiones erróneamente como sinónimos, presentan ciertos aspectos en común y algunos específicos debido, entre otros motivos, al enfoque y énfasis de las distintas disciplinas que lo abordan.

Sin embargo, a los efectos del presente documento, se entiende el acoso moral laboral como un proceso de violación de derechos humanos, que se instala a partir de la existencia y reproducción de factores de riesgo psicosociales en la organización del trabajo y en las relaciones que se establecen en función de él, afectando en forma negativa el clima de trabajo y al colectivo de personas que allí se desempeña, con una incidencia diferencial de acuerdo a dimensiones de género e interseccionalidad.

Así, los factores de riesgo psicosocial son definidos por la OIT (2013, p. 1) como “[...] aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos [...]” y poseen un impacto diferencial en hombres y mujeres. Esto puesto que, en la inserción de estas últimas en el empleo, se tiende a reproducir las relaciones de poder desiguales, discriminatorias y abusivas que aún hoy se dan en la sociedad en general, actuando en forma directa o indirecta como un factor más de riesgo (OIT, 2013).

En base a lo anterior, en cuanto al área de interés, la misma se establece en la perspectiva de los estudios de género aplicados al ámbito laboral, fundamentado en el hecho de que, como ya se mencionó, en estas situaciones se establecen dinámicas donde las relaciones de poder entre los sexos y a la interna de cada uno de dichos colectivos, juegan un rol fundamental.

En ese sentido, las investigaciones al respecto dan cuenta de que las mujeres aún continúan en desventaja en todos los indicadores laborales, enfrentando discriminaciones explícitas y encubiertas, como ser las conocidas como “techos de cristal”¹ en el acceso a posiciones jerárquicas (Nueva Sociedad, 2011).

Igualmente, un informe sobre trabajo decente llevado adelante por la ONU (en PNUD, 2014, p. 15) puntualiza,

¹ Tomando como base los dichos de ONU (2017), la expresión “techos de cristal” refiere a procesos que dificultan o impiden la movilidad laboral ascendente de las mujeres en el mercado de trabajo.

[...] la discriminación de género en el ámbito laboral tiene múltiples manifestaciones, la mayoría sutiles e indirectas. Se expresa en ámbitos tan diversos como los procesos de selección y contratación de personal, en la fijación e incrementos salariales y en conductas como el acoso sexual. Las prácticas discriminatorias que condicionan la trayectoria de las mujeres en el mercado de trabajo tienen su raíz en las concepciones tradicionales del papel de ambos sexos en la sociedad.

En la misma línea, dado que este fenómeno se enmarca en el contexto de culturas organizacionales determinadas, inscribiéndose dicho aspecto dentro del campo de actuación profesional del Trabajo Social, se entiende pertinente el aporte del enfoque sistémico aplicado a dicha disciplina, para el abordaje de estas situaciones.

El mismo,

[...] aborda el Objeto de Conocimiento de la Ciencia Social: el hombre en cualquiera de sus acepciones (individuo, grupo, comunidad) como parte viva e integrante de un sistema que, en función de sus relaciones e interacciones, es parte de la totalidad o de los múltiples subsistemas en que el Sistema se divide, según sus propias leyes (García Alba y Melián, 1993, p. 79)²,

en tanto, “[...] ve el mundo como un conjunto en el que las partes se influyen unas a otras y donde el común denominador del conjunto, las reglas del sistema deben estar en el centro de nuestra comprensión como científicos sociales” (García Alba y Melián, 1993, p. 81).

Por lo tanto, analizar dichas reglas, en el marco concreto del sistema que conforma el ámbito laboral y que influyen para la habilitación u obstrucción de situaciones de acoso moral, es uno de los aportes a los que aspira la presente investigación.

² Se toma nota de la presencia de la expresión “hombre”, utilizada como universal masculino; se consideraría adecuado el uso de “la humanidad”.

Problema de investigación

¿Qué contribuciones se pueden realizar, desde una mirada integral con perspectiva de género e interseccionalidad, al estado actual de la cuestión respecto al abordaje del acoso moral en el ámbito laboral en Uruguay?

En concreto:

- ¿Qué particularidades aporta el abordaje sindical del problema del acoso moral laboral, llevado adelante por la CAML / PIT-CNT?
- ¿Qué similitudes y diferencias posee dicho enfoque, con los instrumentos de atención del fenómeno que se han desarrollado en el sector público en Uruguay?
- ¿Qué aspectos teóricos y metodológicos es necesario que incluyan los instrumentos de actuación frente al acoso moral en el ámbito laboral en Uruguay, para que el abordaje planteado sea integral, con perspectiva de género e interseccionalidad?

Problema Público

El acoso moral en el trabajo es un problema mundial creciente, aún ignorado y subestimado, que se ha difundido a todos los sectores laborales, con consecuencias negativas graves para la calidad de vida y salud individual, e impactos societales en servicios de atención y bienestar social (OMS, 2004).

Dada su importancia, a nivel internacional lo abordan organizaciones como la OMS y la OIT, a través de la sensibilización y concientización en este fenómeno, en vinculación con la temática de la salud y seguridad en el trabajo, siendo establecido como un indicador de la existencia de factores de riesgo psicosociales en el ámbito laboral, en lo referido particularmente a las relaciones sociales (OMS, 2004; OIT, 2013).

En este sentido, la OIT adoptó, por ejemplo, el Convenio N° 155 en el año 1981, referido a seguridad, salud y medio ambiente de trabajo (OIT, 1981) y, recientemente, en junio de 2019, el Convenio N° 190, que aborda específicamente el tema de la violencia y acoso en el mundo del trabajo (incluyendo dichos hechos por motivos de género), desde su prevención hasta las medidas necesarias para su sanción y eliminación, que están obligados a desarrollar los Estados que lo ratifiquen (OIT, 2019a).

Con base en ese hecho, Uruguay se convirtió en el primer país en alinearse a la normativa internacional mencionada, a través de la Ley N° 19.849 (2019), sin que, al momento de la realización de la presente investigación, existan novedades respecto a su reglamentación.

En función de esta situación, a nivel nacional, la prevención y atención del acoso moral en el ámbito laboral se realiza, hasta la actualidad, a partir de iniciativas particulares de cada Institución o Empresa, mediante la elaboración e implementación de Protocolos de actuación propios del lugar de trabajo implicado, debido a la ausencia de una política pública nacional específica que trate la temática.

No por ello se deja de reconocer la existencia de diversas organizaciones e instituciones que abordan el fenómeno desde distintos contextos:

- el Estado, a través de la IGTSS del MTSS, posee una oficina receptora de denuncias individuales e investigaciones;
- la Academia, en la figura de la UDELAR, mediante el Departamento de Salud Ocupacional del Hospital de Clínicas, perteneciente a la Facultad de Medicina, realiza diagnósticos individuales y convenios de trabajo con organizaciones; también el Departamento de Psicología Médica de dicha casa de estudios que, debido a las acciones que desarrollan en torno al tema de adicciones, aplican mapas de riesgo en coordinación con sindicatos y empresas; igualmente, las Facultades de Derecho y de Psicología, brindan formación (la última, en ocasiones asesoramiento y trabajo conjunto con organizaciones). A partir de un trabajo desarrollado desde fines de 2018, se presentó en agosto de 2019, el Observatorio de Acoso, Violencia y Comportamientos Negativos en el Trabajo a nivel de la UDELAR³.
- el ámbito sindical, en la figura de la CAML / PIT-CNT, que brinda capacitación, asesoramiento y atención, fomentando la interlocución con los otros contextos; de igual manera, algunos sindicatos de base realizan las mismas acciones en función de sus realidades y de la negociación colectiva bipartita.

Concretamente, desde Salud Ocupacional se lo enmarca como un problema público de salud, dado que, según expone Tomasina⁴, el tema de la violencia es un problema de salud pública y ocupacional, en la medida en que esta última es un concepto de aquella, pero referido al ámbito laboral como tal.

³ “El Observatorio de Acoso, Violencia y Comportamientos Negativos en el Trabajo es un espacio interdisciplinario de estudio, investigación e intervención en su materia, temática que requiere un enfoque multidisciplinario, desde el punto de vista de la salud, desde lo psicosocial, lo jurídico, entre otros. [...] Entre otros objetivos, se pretende generar un espacio de referencia en la materia, estudiar e investigar para prevenir y ser fuente de información para la definición de políticas públicas.” (EUM, 2019).

⁴ Expresiones verbales vertidas por Fernando Tomasina, desde la perspectiva de la Salud Ocupacional, en la Presentación del Observatorio de Acoso, Violencia y Comportamientos Negativos en el Trabajo de la UDELAR, llevada adelante el 9 de agosto de 2019, en la Facultad de Psicología de la ciudad de Montevideo, de acuerdo a registro de audio al que se tuvo acceso.

Problema de Desigualdad de Género

El acoso moral laboral profundiza las desigualdades de género, dado que existe un mayor riesgo de sufrirlo por parte de las mujeres, debido a la doble/triple jornada a la que se encuentran expuestas, a la necesidad de compatibilizar familia y trabajo y a los estereotipos de género aún hoy vigentes (Carmona, 2014).

Al respecto, Pérez de Sierra (2016, p. 27) señala,

El reparto desigual de las responsabilidades del cuidado no sólo afecta de forma diferente en el uso del tiempo a varones y mujeres, sino que determina las trayectorias de manera desigual para unos y otras en los campos de la educación y del trabajo, entre otras dimensiones del bienestar.

Igualmente, Hirigoyen (2001) plantea la interseccionalidad con otros factores, como la edad, raza, religión, situación de discapacidad, orientación sexual, afiliación a organizaciones sindicales, el ser una persona “atípica” y/o no sumisa a los formatos preestablecidos, como agravantes de estas circunstancias con base en la discriminación por dichos motivos.

En línea similar, la OIT (2013) sitúa las desigualdades de género en función de la reproducción de relaciones de poder dispares, discriminatorias y abusivas que continúan presentes en la sociedad en general.

Otro elemento que favorece la profundización de dicha situación, es el hecho usual de que las consecuencias individuales del acoso moral en el ámbito laboral se “mal usan” para reforzar prejuicios, prenociones, estigmatizaciones, construcciones sociales y culturales: por ejemplo, la supuesta sensibilidad, fragilidad e inestabilidad mental femenina; o los cuestionamientos que aún hoy se plantean, respecto a la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo versus que se ocupen de la familia permaneciendo en el ámbito doméstico.

De la misma manera, aunque no se hallaron estudios al respecto, Hirigoyen (2001) hace una breve referencia a que también se verían afectados aquellos hombres que se apartan de la masculinidad hegemónica.

Esto, puesto que,

[...] los roles de género son normativos y describen las expectativas sobre las conductas apropiadas para las mujeres y las conductas apropiadas para los varones, marcando una fuerte distinción entre sus expectativas. Por tanto, partiendo de las normas que marca la sociedad, las mujeres y varones que rompan esas normas sociales realizando conductas en contra de su rol de género violan las expectativas sociales, lo que puede desencadenar críticas en diferentes ámbitos (Carmona, 2014, p. 74).

Así, en esa situación estarían, por ejemplo, los hombres que asumen masculinidades cuidadoras, en cuanto corresponsabilidad familiar de cuidados, realización de trabajo doméstico no remunerado y compromiso con la reducción, reorganización y redistribución de las tareas del hogar entre sus integrantes; también, aquellos que no tienen inconvenientes en manifestar sus sentimientos, o los que no están dispuestos a demostrar su virilidad a través de la violencia, entre tantos otros.

En conclusión, este fenómeno se vincula a ejercicios inadecuados de poder, basado tanto en la organización y división sexual del trabajo, como en las relaciones desiguales de género, implicando una vulneración sistemática de derechos, entre los que se pueden señalar, el derecho a la dignidad, integridad, vida, trabajo, privacidad, no sometimiento a torturas, entre otros.

Problema Público de Desigualdad de Género

El acoso moral en el ámbito laboral es considerado como un problema público de desigualdad de género.

La OMS aprecia en 4 millones la cantidad de personas que padecen esta situación en América Latina, siendo las mujeres las más afectadas, registrándose dicha prevalencia en 8 de cada 10 casos (Giachero, 2015; Giachero, 2017).

Por su parte, de acuerdo a investigaciones y entrevistas desarrolladas hace unos años por Hirigoyen (2001), estas cifras se situaban en el contexto francés en 7 de cada 10 casos. Sin embargo, indica que estos números no son generalizables a otros lugares, siendo necesario considerar el entorno sociocultural de inserción y referencia. En países como Italia y España, o en América Latina, donde perduran tradiciones culturales con alto contenidos sexistas, machistas y patriarcales, la autora señala que la incidencia en detrimento de las mujeres sería cercana a la señalada o mayor.

A nivel nacional, en la Primera Encuesta Nacional de Prevalencia sobre Violencia Basada en Género y Generaciones, de las mujeres encuestadas que son o han sido asalariadas en algún momento de su vida, 9,5% declara haber sufrido violencia en el ámbito laboral en los últimos 12 meses, mientras que 14,8% lo plantea en su trayectoria; dentro de estas categorías, la violencia psicológica (asimilable al acoso moral, dependiendo de la definición que se use de referencia) prevalece con un 8,1% y 11,6% respectivamente, frente a la sexual que muestra 2,8% y 7% (INMUJERES, 2013).

A su vez, los resultados preliminares de la última Encuesta Nacional de Prevalencia sobre Violencia Basada en Género y Generaciones (INMUJERES, 2019), muestran una disminución de 1 punto porcentual respecto al 2013, en aquellas mujeres que declaran haber vivido situaciones de violencia basada en género en el ámbito laboral en los últimos 12 meses, situándose en un 8,5%; en cuanto a quienes manifiestan la ocurrencia de este tipo de situaciones en toda su vida, existe un crecimiento del 3,1%, ubicándose en 17,9%.

Además, el acoso moral laboral está reconocido como un tipo de violencia que se basa en motivos de género contra las mujeres, en el Literal I del Artículo 6 de la Ley N° 19.580 (2017b). Ésta es la primera y única mención específica al fenómeno que figura en la legislación uruguaya, dado que, en la Ley N° 19.849 (2019) de reciente aprobación, se habla de acoso en el trabajo de un modo genérico.

Objetivos

Como consecuencia de lo hasta aquí expuesto, los objetivos que se persiguen con la presente investigación, son los que a continuación se detallan.

Objetivo General: Identificar aportes para un abordaje integral, con perspectiva de género e interseccionalidad, del acoso moral en el ámbito laboral en Uruguay.

Objetivos Específicos:

- 1- Describir y analizar desde una perspectiva de género e interseccionalidad, la metodología sindical desarrollada para la prevención y actuación frente al acoso moral en el ámbito laboral, por parte de la CAML / PIT-CNT.
- 2- Caracterizar los instrumentos de actuación, frente a situaciones de acoso moral en el ámbito laboral, desarrollados en el sector público, comparando similitudes y diferencias con las propuestas de la CAML / PIT-CNT.
- 3- Realizar recomendaciones para un abordaje integral, con perspectiva de género e interseccionalidad, del acoso moral en el ámbito laboral a nivel nacional.

Justificación

Con respecto a este punto, el interés por investigar en relación al fenómeno del acoso moral en el ámbito laboral, surge a partir de convicciones personales y factores profesionales.

Dichos elementos llevaron a la búsqueda de capacitación en relación a la temática y a la participación, desde el rol de Licenciada en Trabajo Social y delegada sindical, en varias comisiones asesoras y grupos de trabajo desde hace cinco años a la fecha.

A partir de lo anterior, se han podido constatar ciertas dificultades en la prevención e intervención respecto al fenómeno. Entre ellas, se puede mencionar que, en general, se apunta a la situación cuando ya está instalada, en lo referido a la investigación, constatación de los hechos y establecimiento de responsabilidades, haciendo un énfasis excesivo en los componentes individuales, particularmente conductuales, desconociendo o subestimando aquellos aspectos societales, culturales y organizacionales que habilitan la ocurrencia de estos hechos desde lo colectivo.

Igualmente, en el discurso se plantea la intención del abordaje interdisciplinar, siendo en la realidad que la mayoría de los casos se trabaja finalmente desde los compartimentos estancos de dos o tres disciplinas: la Abogacía, la Psiquiatría y la Psicología.

Esta reflexión no apunta a desconocer la necesidad de establecer un marco jurídico adecuado para acceder a la defensa y sanción legal correspondiente, ni a ignorar la importancia de trabajar sobre las graves consecuencias que viven quienes se ven afectados/as por estas circunstancias, y ni siquiera a subestimar los beneficios de tener procedimientos administrativos claros de actuación frente a estas situaciones.

Por el contrario, la aspiración de la presente investigación es aportar a un abordaje que integre la diversidad de miradas posibles, incorporando la perspectiva de género (ausente o explícitamente negada en algunos casos) y la interseccionalidad de otras dimensiones (estos dos aspectos son los que brindan originalidad al estudio), haciendo especial hincapié en la prevención del fenómeno, como herramienta colectiva de sensibilización y transformación de las circunstancias.

Asimismo, se pretende contribuir en profundizar en la comprensión y prevención del fenómeno, como también en la delimitación de abordajes adecuados, para las acciones que se desarrollan actualmente en los ámbitos laborales y para un posible diseño e implementación de políticas públicas en Uruguay al respecto.

Antecedentes de política pública

En cuanto a precedentes a este respecto, en tanto existe la posición arraigada en la administración pública de que,

[...] son, más bien, los ciudadanos quienes deben persuadir a las autoridades y los administradores del Estado, con evidencias y argumentos, de que sus problemas son de carácter e interés público, que caen en el ámbito de las responsabilidades del Estado y merecen, en consecuencia, la atención del gobierno (Aguilar Villanueva, en Majone, 1997, p. 13),

es de rigor señalar que, como se reseñará en el punto siguiente, la sociedad uruguaya se encuentra en este proceso, casi infructuosamente, desde fines del siglo pasado en relación a las situaciones de acoso moral en el ámbito laboral.

En concreto, recién en los últimos años se han vislumbrado tenues avances, coadyuvados por ciertas tendencias internacionales de posicionamiento frente al fenómeno, por parte de organizaciones mundialmente reconocidas y con injerencia directa en la temática por sus áreas de influencia (como, por ejemplo, la OIT y la OMS).

Este influjo es concordante con los dichos de Aguilar Villanueva (en Majone, 1997), en tanto y en cuanto, la política pública⁵ no es exclusiva decisión de las autoridades de turno, sino que se encuentra condicionada y limitada por las acciones de múltiples actores interdependientes, entre los que se sitúan aquellos pertenecientes al ámbito exterior.

Tal es así que,

Los gobiernos no operan en el vacío. Enfrentan límites legales, políticos e informativos; actúan con recursos públicos escasos y por medio de burocracias que tienen sus propias inercias e intereses; están sujetos a condicionamientos internacionales, a la presión de poderosos grupos de

⁵ Entendida “[...] como una concatenación de decisiones o de acciones, intencionalmente coherentes, tomadas por diferentes actores, públicos y ocasionalmente privados –cuyos recursos, nexos institucionales e intereses varían–, a fin de resolver de manera puntual un problema políticamente definido como colectivo.” (Knoepfel *et al.*, 2007, p. 12)

interés y a la crítica de las organizaciones políticas de oposición (Aguilar Villanueva, en Majone, 1997, p. 29).

Puntualizando respecto a los grupos poderosos de interés, en este caso ha sido fundamental la presión ejercida por las Cámaras Empresariales para dificultar los avances o que, de darse, se continuaran enmarcando en un enfoque individual, conductual y/o de conflictos entre personas, dejando por fuera toda responsabilidad de parte de quien emplea y de las formas en que se organiza el trabajo.

Por lo tanto, de acuerdo a lo aludido previamente, la fase del ciclo de la política en la que se enmarca el estado actual de la cuestión en relación a esta problemática, a nivel nacional, no puede señalarse más allá de la de Formulación (del Tronco, 2012), en el entendido de que, aún hoy en Uruguay, se trata de decidir sobre qué decidir (Hogwood y Gunn, en Aguilar Villanueva, 1993), tal como se desprende de lo que a continuación se expone.

Marco Normativo

Como ya se mencionó, la aprobación de legislación que aborda situaciones de violencia y acoso en el ámbito laboral en Uruguay es muy reciente (y aún no se encuentra reglamentada), excepto en lo referente al acoso sexual (Ley N° 18.561, 2009); sin embargo, desde el año 1997 a la fecha se han presentado varios Proyectos de Ley al respecto, por la presencia creciente del fenómeno desde fines del Siglo XX y principios del XXI⁶.

Debido a ello, la importancia que adquirió en su momento, la primera mención al fenómeno en la legislación uruguaya, en el Literal I del Artículo 6 de la Ley N° 19.580 (2017b), donde se definió el acoso moral como actos que pueden desarrollarse en el ejercicio de la violencia laboral.

A pesar de lo señalado, esto no significaba un vacío legal al respecto, puesto que el marco normativo pasible de aplicarse frente a estos casos, es sumamente amplio. Así, dentro de las disposiciones internacionales ratificadas por Uruguay, se encuentran diversos Convenios de la OIT, Declaraciones del MERCOSUR, Pactos y Convenciones

⁶ A modo de ejemplo, consultar: Comisión de Legislación del Trabajo (2009); Giuzio (2011, p. 189); Comisión de Constitución, Códigos, Legislación General y Administración (2012); Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social (2015); Comisión de Legislación del Trabajo (2015).

de la OEA y de la ONU. De igual manera, a nivel nacional se pueden referenciar ciertos artículos de la Constitución de la República, Leyes y Decretos⁷.

Así, este profuso marco jurídico nacional e internacional, es una herramienta de suma importancia para garantizar los derechos a trabajadores y trabajadoras.

Cabe destacar que la mayor parte del mismo, se genera a nivel nacional a partir del año 2005, momento en que el gobierno del país es asumido por un partido de la izquierda política, estableciendo un énfasis especial en la generación de leyes y acciones estatales de carácter progresista, buscando regular el ejercicio efectivo y la salvaguarda real de derechos de aquellos colectivos en situación de mayor vulnerabilidad. Dentro de estos últimos, se encuentran quienes históricamente se han visto expuestos/as a los abusos de sus empleadores/as, por la necesidad de vender su fuerza de trabajo a cambio de un salario, en el marco del sistema de explotación capitalista.

Concretamente en lo relativo al acoso moral, la legislación vigente existente habilita proteger y defender el bienestar, seguridad y salud, a través de la regulación, prevención, actuación y sanción frente a situaciones de violencia que puedan acaecer en el ámbito laboral, o en ocasión de él. Asimismo, brinda un marco de referencia para exigir a quienes emplean personal a su cargo, el efectivo cumplimiento de estos preceptos y, en caso contrario, establecer las responsabilidades civiles y/o penales que les correspondan.

En relación a esto último, hay una mención específica realizada por Hirigoyen (1999), a la Declaración sobre los principios fundamentales de justicia para las víctimas de delitos y del abuso de poder (ONU, 1985), a la que sería factible recurrir, aún en ausencia de legislación a nivel nacional, tanto para la sanción como en cuanto a acciones reparatorias de distinto tipo.

En efecto, respecto a las víctimas del abuso de poder, en dicho texto se señala (ONU, 1985, Literal B, Numeral 18 y 19; Hirigoyen, 1999, p. 142):

18. Se entenderá por "víctimas" las personas que, individual o colectivamente, hayan sufrido daños, inclusive lesiones físicas o mentales, sufrimiento emocional, pérdida financiera o menoscabo sustancial de sus derechos fundamentales, como consecuencia de acciones u omisiones que no lleguen a constituir violaciones del derecho penal nacional, pero violen normas internacionalmente reconocidas relativas a los derechos humanos.

⁷ Para un detalle completo de la normativa mencionada, véase Anexo I – Marco Normativo

19. Los Estados considerarán la posibilidad de incorporar a la legislación nacional normas que proscriban los abusos de poder y proporcionen remedios a las víctimas de esos abusos. En particular, esos remedios incluirán el resarcimiento y la indemnización, así como la asistencia y el apoyo materiales, médicos, psicológicos y sociales necesarios.

Estadísticas

En lo que a estadísticas refiere⁸, las mismas a nivel nacional no son abundantes ni sistemáticas, pero muestran un crecimiento sostenido del fenómeno, aunque en números absolutos podría ser considerado de baja incidencia por la escasa cantidad de denuncias efectivamente registradas ante el MTSS, que en el decir de expertos/as representa tan sólo el 10% de los casos reales (Giachero, 2015).

Según un estudio realizado por la Facultad de Psicología, entre el 2004 y 2007, de 500 trabajadores/as de todos los sectores, 60 de ellos sufrían situaciones de acoso moral laboral (12%) (El País, 2008).

Mientras tanto, según la misma fuente, en el 2005, primer año que la IGTSS analizó el tema, dicha dependencia estatal recibió 12 denuncias; para el 2007 esas cifras se duplicaron (24 denuncias, 6 desde empresas públicas, todas de la ciudad de Montevideo, capital de Uruguay).

Para el año 2008, el Departamento de Salud Ocupacional del Hospital de Clínicas recibía 3 consultas semanales de trabajadores y trabajadoras maltratadas, aisladas o menospreciadas en sus lugares de trabajo, especificando que la mayor cantidad fueron de personas del ámbito público y más mujeres que hombres (respecto a estos dos últimos aspectos, apreciación similar manifiestan desde el PIT-CNT) (El País, 2008).

Por su parte, según lo que se detalla en Comisión de Legislación del Trabajo (2015), entre los años 2009 y 2011, la IGTSS registró más de un 1300% de aumento en la cantidad de consultas y denuncias; más recientemente, en el 2016 existieron 309 denuncias, mientras en el 2017 fueron 247 (El País, 2018).

Esto es confirmado por Demarco⁹, quien señala que los años pico de denuncias fueron el 2014 y 2015, disminuyendo en los siguientes, llegando en el 2018 a 200 y algo

⁸ En vinculación a este tema, complementar con lo expuesto en el acápite Problema Público de Desigualdad de Género, en el Capítulo Introducción.

⁹ Manifestaciones verbales de Cristina Demarco, como representante de la IGTSS del MTSS, en la Presentación del Observatorio de Acoso, Violencia y Comportamientos Negativos en el Trabajo de la

de casos, de los cuales, un poco más de 60 correspondían a acoso sexual, cifra similar para represión sindical, otros por xenofobia y distintos tipos de discriminación, mientras que por género y orientación sexual fueron 11 casos. Así, en el 2014-2015 representaba un 40% de las denuncias, situándose actualmente entre un 25 a 30%, no pudiéndose determinar en todos los casos que se trató de acoso (se refiere al acoso moral laboral dado que, para el sexual, atribuye a la existencia de la ley, una mayor facilidad de probarlo y el hecho de que un solo acto baste para configurarlo como tal, no siendo ésta la situación para el primero mencionado).

En esa línea, 70% de las denuncias que registra el MTSS son del sector privado y 30% del público (según un estudio realizado en este último ámbito, el 59% de los y las trabajadoras sufren acoso moral en el ámbito laboral) (Giachero, 2015). Lo anterior se establece como relacionado con lo que plantea Sotelo (en El País, 2008), en cuanto a que, la inamovilidad del funcionariado estatal intensificaría este tipo de situaciones, pero impactaría en una menor cantidad de denuncias.

En otro aspecto, de acuerdo a una investigación desarrollada en los ámbitos de la salud y la enseñanza, llevada adelante por la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente del PIT-CNT junto a UDELAR, un 30,46% de quienes fueron encuestados/as, se percibieron como maltratados/as en el trabajo (CAML / PIT-CNT, material del curso, 2018).

A su vez, para el año 2019, de las consultas atendidas en el Departamento de Salud Ocupacional del Hospital de Clínicas, un 27,4% se relaciona a violencia, stress laboral, depresión y otros factores de riesgo propios del ambiente de trabajo¹⁰.

En cuanto a ámbitos concretos, por ejemplo, una investigación desarrollada por el Departamento de Salud Ocupacional de la Facultad de Medicina y por el Departamento de Sociología de FCS en el año 2007, en relación a analizar las situaciones de violencia percibidas por residentes de Medicina (70,2% mujeres, 29,8% hombres), la misma arrojó valores positivos para un 69% (71% mujeres, 64,4% hombres), discriminados de la siguiente manera: psicológica 89%, por privación 51,9%, física 7,1%, violencia sexual

UDELAR, desarrollada el día 9 de agosto de 2019, en la Facultad de Psicología de la ciudad de Montevideo, de acuerdo a registro de audio al que se pudo acceder.

¹⁰ Expresiones verbales vertidas por Fernando Tomasina, en la Presentación del Observatorio de Acoso, Violencia y Comportamientos Negativos en el Trabajo de la UDELAR, llevada adelante el 9 de agosto de 2019, en la Facultad de Psicología de la ciudad de Montevideo, de acuerdo a registro de audio al que se tuvo acceso.

1,3% y todas 1,6%; el 33% ha sido objeto de al menos una situación de violencia al mes, durante el último año de residencia (a partir de Stolovas *et. al.*, 2011).

A su vez, entre el funcionariado de UDELAR que concurrió a hacer trámites en la División Universitaria de Salud, durante un mes en el año 2011, de 27 personas que completaron un formulario autoadministrado del cuestionario de 45 preguntas de Leymann¹¹, los resultados muestran las siguientes características (en base a Sacco y Montero, en Dornell, Mauros y Stempelet, 2014, pp. 27-29)¹²:

- 3 eran hombres (11,11%), 23 mujeres (85,19%), 1 no responde;
- de ambos grupos, hay dos personas que no responden si son objeto o no de acoso moral laboral;
- en 6 casos (22,22%), la exposición a este tipo de situaciones, sería leve; 1 hombre (3,70%) y 5 mujeres (18,52%);
- situaciones moderadas son planteadas por 4 personas (14,81%), de las cuales, 1 es hombre (3,70%) y 3 mujeres (11,11%);
- problemáticas severas son señaladas por 5 mujeres (18,52%);
- como extremos se presentan 10 casos (37,04%), 9 mujeres (33,33%) y 1 que no respondió el sexo (3,70%).

En el mismo entorno, de la Encuesta de Calidad de Vida de los Trabajadores de la UDELAR, llevada adelante entre el 2011 y 2012, en un total de 744 personas, el 17% indica haber sido objeto de violencia en el trabajo; de ese porcentaje, 38% son mujeres y 31% hombres. En cuanto a discriminación, del total, el 16,5% se ha sentido discriminado/a en el trabajo: por género, 36,9%; por edad, 27%; por situación social o económica, 23,8%; por aspecto físico, 9,8%; por discapacidad física, 4,9%; por ascendencia étnica, 4,1%; por orientación sexual, 2,5%; por discapacidad mental, 0,8% (en base a Dornell, Mauros y Stempelet, 2014, pp. 83-87).

Mientras tanto, en lo concerniente específicamente a la presencia de factores de riesgo psicosociales, de la I Encuesta de Condiciones de Trabajo, Salud y Seguridad (Martínez Íñigo y Crego Díaz, 2013) llevada adelante en Uruguay, desarrollada en el

¹¹ “El psicólogo Heinz Layemann ha realizado un formulario que dividió en cinco grupos para poder delimitar de este modo más el mobbing que pueden sufrir los trabajadores. Estos cinco grupos son: • Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador. • Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales. • Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral • Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional. • Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.” (Costasur, s/d).

¹² Los porcentajes se calcularon sobre el total.

marco del Proyecto de Cooperación Interuniversitaria entre UDELAR y la Universidad Rey Juan Carlos, financiada por la AECID, se exponen a continuación, conclusiones vinculadas a ítems de interés para la presente investigación¹³.

Como se puede observar en las cifras de dicho estudio¹⁴, en cuanto a los *riesgos de naturaleza psicosocial*, para la gran mayoría de quienes participaron de la encuesta, los mismos no estarían presentes. Pero, en acuerdo con lo que señalan los autores (Martínez Íñigo y Crego Díaz, 2013), una incidencia relativamente baja puede suponer un problema grave, dado que estos factores están relacionados con la integridad, seguridad física y emocional de las personas.

Hecho similar sucede con las *relaciones entre trabajadores, jefes y compañeros*, siendo caracterizadas como poco o nada problemáticas; mientras que la *organización del trabajo y relaciones con su empleador o empresa*, se establecen como algo o bastante equilibradas, con confianza mutua, cumplimiento de expectativas y obligaciones, reciprocidad, y existencia de comunicación abierta. La misma tendencia se mantiene respecto a *percepción de cambios organizacionales y de inseguridad laboral*, con una presencia baja.

Sin embargo, situación distinta se aprecia en cuanto a la *conflictividad entre el ámbito laboral y doméstico*, manifestándose como moderada, donde los mayores índices estuvieron en la consideración de la actividad profesional como impedimento de una vida personal satisfactoria y relajada, y para cumplir con obligaciones sociales o familiares.

En otra línea, en cuanto a *factores de protección, prevención y ámbitos de mejora*, un porcentaje importante de quienes participaron en la encuesta señalan que es necesario mejorar las medidas de seguridad y reducir los riesgos; mientras que, en lo referido a los *daños*, la mayor afectación sería por estrés con una alta intensidad, al tiempo que otros síntomas psicológicos tendrían un promedio entre moderado y bajo, destacándose los problemas de sueño y la sensación continua de cansancio. Finalmente, como *fuentes de preocupación*, las que más parecen inquietar son el ritmo y la carga de trabajo.

¹³ La mencionada encuesta no está redactada con lenguaje inclusivo, por lo que, al reflejar ciertas categorías se expresan en universal masculino, tal como están escritas en el documento de base.

¹⁴ Remítase a Anexo II – I Encuesta de Condiciones de Trabajo, Salud y Seguridad.

Investigaciones

En otra línea de exposición, en lo que refiere a antecedentes de investigaciones y desarrollos teóricos producidos desde la Academia a nivel nacional, los mismos se enfocan principalmente desde ámbitos vinculados a lo legal (Mangarelli, 2006; Giuzio, 2011; Sotelo, 2012; Mangarelli, 2014; Trujillo y De Franco, 2016) y a la salud mental (Bossio, 2014; De León, 2014; Rebagliatte, 2014; Salgueiro, 2014; Darino, 2015; Díaz, 2015; Giachero, 2015; Bentancor, 2016; Franco, 2016; Giachero, 2017); aunque también existen algunos desde otras disciplinas, como en Salud Ocupacional (Tomasina y Stolovas, s/d; Tomasina *et. al.*, 2008; Stolovas *et. al.*, 2011), desde el Trabajo Social (Dornell, 2012) o a partir de múltiples puntos de vista (Dornell, Mauros y Stemphelet, 2014).

Como aspectos relevantes de las mismas, se pueden indicar, entre otras, las siguientes consideraciones: la visibilidad creciente de situaciones de acoso moral en el ámbito laboral y la importancia que ha adquirido su estudio y abordaje en las últimas décadas, para determinadas disciplinas; las dificultades en diversos aspectos por la falta de consenso en la definición y caracterización del fenómeno, y por la inexistencia de legislación y de políticas estatales específicas que regulen y atiendan dichas situaciones; el ensayo de diversas explicaciones respecto a sus causas (factores institucionales y de la organización del trabajo, individuales, colectivas, culturales y sociales), de diferentes formas de atención de las consecuencias (reparaciones económicas y tratamientos psicológicos especiales para afectados/as, sanciones a quienes ejercieron acoso y/o a las empresas) y distintas alternativas para trabajar en prevención (informar y sensibilizar en relación al fenómeno; atender los factores de riesgo psicosociales presentes en la institución; fortalecer las organizaciones sindicales como movimiento colectivo para la defensa de los derechos de trabajadores/as; elaboración de procedimientos que, a través de la sanción individual, desestimulen dichas prácticas).

En cuanto a investigaciones y producciones internacionales, las mismas son variadas y abundantes; de ello, se priorizó en las de referentes históricos vinculados al fenómeno: Leymann (1990), Leymann (1996), Hirigoyen (1999) e Hirigoyen (2001).

Sin embargo, en una búsqueda más específica de algún estudio que incluyera la perspectiva de género e interseccionalidad, se accedió a una Tesis Doctoral realizada en España que, sin tratar específicamente el acoso moral, sí aborda distintas formas de

violencia en el ámbito laboral (agresión¹⁵, incivismo¹⁶ y abuso verbal¹⁷), su relación con otros factores de riesgos psicosociales (el conflicto familia-trabajo¹⁸) y su impacto en el bienestar emocional, haciendo foco, en un principio, en las mujeres y minorías étnicas, pero finalmente analizando en profundidad la situación de las primeras (Carmona, 2014).

Una de las conclusiones a las que llega la autora es:

Las mujeres son el colectivo laboral en mayor situación de riesgo y exclusión a través de conductas incívicas en el trabajo. Además, esta situación de riesgo para las mujeres se ve potenciada por los estereotipos de género a nivel individual, organizacional y social, por lo que la intervención y prevención son medidas prioritarias (Carmona, 2014, p. 3).

Esto, apoyado por afirmaciones como la que se transcribe a continuación:

[...] el incivismo puede actuar como una forma moderna de discriminación en el trabajo hacia las mujeres y las minorías étnicas. El argumento central es que el incivismo no siempre se ejerce de forma general, sino que a veces constituye una expresión encubierta de exclusión social hacia las mujeres y las personas de otra cultura dentro de la organización [...] (Carmona, 2014, p. 24).

U otras, a saber, “[...] el abuso verbal recibe actualmente la atención de los expertos que han comprobado cómo las mujeres trabajadoras representan un colectivo vulnerable a este tipo de conductas tóxicas en la organización en comparación con sus compañeros varones” (Ferns y Meerabeau; Neuman, en Carmona, 2014, p. 34).

¹⁵ La agresión laboral es definida como un “[...] comportamiento ejercido por uno o varios individuos dentro o fuera de la organización con intención de dañar física o psicológicamente a un compañero o compañeros de trabajo y que ocurre en un contexto relacionado con el trabajo” (Schat y Kelloway, en Carmona, 2014, p. 12).

¹⁶ El incivismo es una “[...] conducta antisocial de baja intensidad (ruda y descortés) con una intencionalidad ambigua de dañar a la víctima y que viola las normas laborales de respeto mutuo” (Andersson y Pearson, en Carmona, 2014, p. 17).

¹⁷ “Las conductas de abuso verbal comprenden el uso (gritos, insultos, amenazas, etc.) o desuso (silencios incómodos) del lenguaje.” (Carmona, 2014, p. 26).

¹⁸ “[...] una forma de conflicto de rol, en el que las presiones que resultan del trabajo y las presiones familiares son mutuamente incompatibles en algún aspecto” (Greenhaus y Beutell, en Carmona, 2014, p. 42).

Abordaje del acoso moral en el ámbito laboral

Actualmente, la prevención y atención del acoso moral en el ámbito laboral en Uruguay, se realiza a partir de iniciativas particulares de cada Institución o Empresa, mediante la elaboración e implementación de Protocolos de actuación propios de cada lugar de trabajo, debido a la ausencia de una política pública nacional específica que trate la temática.

En la mayoría de los ámbitos laborales en que existen estos instrumentos, los mismos se desarrollan e implementan en forma aislada, sin articulación ni coordinación con otros/as actores/as, con criterios específicos que en muchas ocasiones agravan la problemática existente y que, en general, no toman en consideración ni buscan transformar las relaciones de poder de género subyacentes, ni las condiciones laborales que habilitan y facilitan este tipo de situaciones.

En este contexto, un actor social de relevancia para la defensa y salvaguarda de las condiciones y derechos laborales, son las organizaciones sindicales. En Uruguay, las mismas se encuentran nucleadas en una única central obrera que posee alcance nacional: el PIT-CNT.

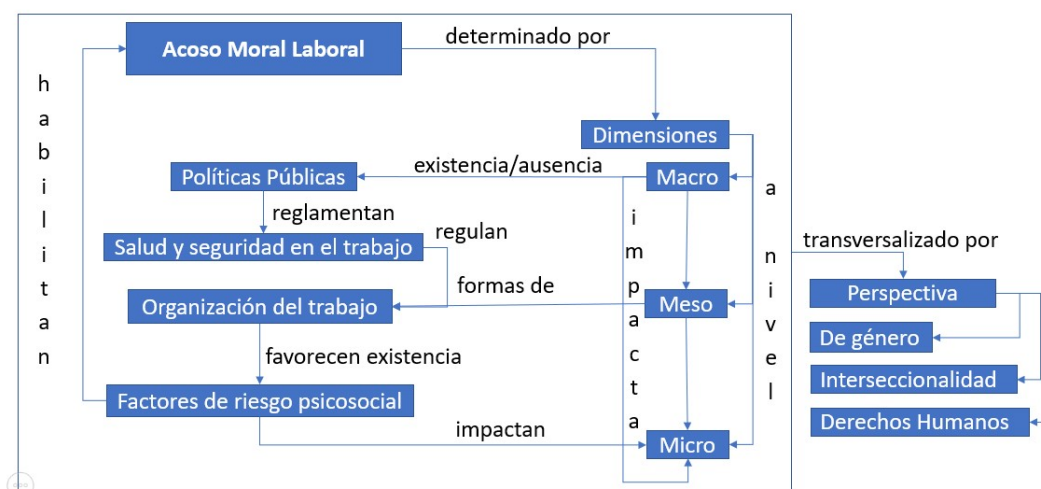
Dentro de ésta, en el ámbito de la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente, funciona desde el año 2004 la Comisión de Acoso Moral Laboral, cuyo fin es “[...] encontrar, difundir y formar a trabajadores en metodologías de trabajo que nos permitan desde lo sindical, abordar y resolver los distintos casos de ACOSO MORAL que surgen en cualquier actividad laboral, haciendo énfasis en la acción preventiva” (CAML / PIT-CNT, s/d) (mayúsculas de la autora).

En su trayectoria, dicha Comisión ha generado espacios de atención, formación, capacitación e interlocución con diversos actores de la Academia, el Estado y organizaciones sindicales nacionales e internacionales. Es así, que llega a desarrollar una metodología sindical de abordaje de las situaciones de acoso moral en el ámbito laboral, estableciendo una definición propia y un Protocolo tipo.

Marco Teórico – Conceptual

En función de la temática abordada por la presente investigación y del recorte de la realidad llevado adelante, se reflexionó sobre los distintos conceptos y dimensiones implicadas, evaluando igualmente sus posibles interrelaciones. El producto de dicha consideración se plasma en el Mapa Conceptual planteado en la Figura 1, delimitándose a continuación las diversas acepciones apreciadas.

Figura 1: Mapa Conceptual



Fuente: Elaboración propia para la presente investigación

Sucintamente, el recorrido planteado para este capítulo, inicia por la exposición de las principales definiciones de acoso moral laboral y conceptos relacionados al fenómeno; posteriormente, se lleva adelante un análisis comparativo de dichas enunciaciones; para, de esta forma, finalizar con aquellas nociones que se apreciaron, en la reflexión antedicha, como constitutivas del ámbito referencial, relacional o condicional de este tipo de situaciones.

Definiciones de acoso moral en el ámbito laboral y conceptos relacionados

Como se menciona en el acápite correspondiente al Tema, el acoso moral en el ámbito laboral ha sido denominado, definido y caracterizado de distintas maneras, entre otros motivos, por el énfasis de las distintas disciplinas que lo abordan.

De ello, en este capítulo se plantearán una serie de definiciones: en primer término, de dos de los/as principales referentes internacionales y de una autora nacional,

pertenecientes al ámbito de la salud mental; posteriormente, desde un punto de vista legal, dos exponentes uruguayas; siguiendo con la perspectiva social de una profesional del mismo país; a continuación, la posición desde la esfera del trabajo propuesta por la OIT; para finalmente, especificar el ángulo sindical a través de la delimitación conceptual que utiliza la CAML / PIT-CNT.

Así, uno de los nombres empleados ha sido el de *mobbing*. Este término fue utilizado por primera vez por el Etólogo Konrad Lorenz en el año 1966, para describir el comportamiento de un grupo de animales más débiles o pequeños, que se unían para atacar a uno más fuerte o grande. En 1972, el Médico sueco Peter-Paul Heinemann empleó dicha palabra en relación al comportamiento destructivo de un grupo de niños dirigido, en general, contra otro (es lo que actualmente se ha dado en llamar *bullying*) (Leymann, 1996).

Posteriormente, en la década de los 80, el Psicólogo alemán Heinz Leymann, quien se convertiría en uno de los principales investigadores del *mobbing*, retoma dicha expresión asociada a situaciones que se daban en entornos de trabajo, en el marco de las interacciones sociales que allí se establecen, e indica,

El terror psicológico o *mobbing* en la vida laboral implica una comunicación hostil e inmoral, que es dirigida de manera sistemática por uno o unos cuantos individuos principalmente hacia un individuo que, debido al *mobbing*, es empujado a una situación de desamparo e indefensión, siendo retenido allí mediante continuas actividades de acoso psicológico. Estas acciones ocurren con mucha frecuencia (definición estadística: al menos una vez a la semana) y durante un largo período (definición estadística: al menos seis meses de duración). Debido a la alta frecuencia y larga duración del comportamiento hostil, este maltrato ocasiona un considerable sufrimiento psicológico, psicosomático y social. (Leymann, 1996, p. 7)¹⁹

Más adelante, la Psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen en su estudio de este tipo de situaciones, las denomina acoso moral. El llamarlo así, se relaciona a un

¹⁹ Expresiones similares se pueden encontrar en Leymann (1990).

posicionamiento ético y profesional frente al problema, relativo a lo que se considera que es aceptable u objeto de rechazo por parte de la sociedad. Y plantea,

[...] el acoso moral en el trabajo se define como toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo. Hirigoyen (2001, p. 19) (cursivas de la autora)

En el mismo ámbito, la Psicóloga uruguaya Silvia Franco (2016, p. 2) define

La VPT es un proceso de intimidación, provocado por ofensas sistemáticas y prolongadas en el tiempo, mediante el cual una de las partes queda en una posición de inferioridad y por tanto inhibida de una acción afirmativa que permita salirse de la situación eficazmente [...]

Por su parte, Mangarelli (2014, p. 42) señala que, para que se configure desde el punto de vista jurídico el acoso moral en el trabajo, se requiere de:

[...] cualquier comportamiento (acción u omisión) hostil, reiterado, realizado por un individuo o por un grupo de individuos, de entidad suficiente para lesionar bienes jurídicos protegidos por el ordenamiento jurídico (dignidad, intimidad, vida privadas [sic], honor, integridad física o psíquica de la persona), susceptible de causar daño al trabajador o perjudicar el ambiente de trabajo.

Desde el mismo enfoque, Sotelo (2012, p. 35) establece que,

[...] existiría acoso moral en el trabajo toda vez que estamos ante hechos, actos u omisiones reiterados o no del empleador o de cualquiera de sus dependientes, por los cuales se configura la violación del derecho a la dignidad, derecho a la integridad moral, a la intimidad, a la imagen, a un medio de trabajo adecuado, entre otros; mediante maltrato, injuria,

amenaza, hostigamiento o cualquier otro tipo de conducta degradante produciendo un daño. (cursivas de la autora)

A partir de la perspectiva social, la Licenciada en Trabajo Social Teresa Dornell (2012, p. 2), plantea:

Estas formas de vínculos y por ende de comportamiento que se crean en el espacio laboral, en su generalidad atentan contra la dignidad de los trabajadores, generando procesos de violencia en la cotidianidad de las personas o grupos involucrados siendo productores de situaciones o estados de sufrimiento, desvalorización y factores de riesgo psico social en lo individual como en lo colectivo.

Continuando, desde la esfera del trabajo, la OIT (2019a) en el Convenio N° 190 (ratificado por Uruguay según la Ley N° 19.849 (2019)) expone las siguientes definiciones en el Artículo 1 Numeral 1:

- a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y
- b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Finalmente, la CAML / PIT-CNT (2019, p. 9), desde un punto de vista preventivo, plantea que por acoso laboral entiende a:

[...] toda conducta que realizada con cierta reiteración y sistemáticamente, sobre una persona o grupo de personas en el ámbito laboral, pueda llegar a lesionar su dignidad o integridad, a través de la degradación de las

condiciones de trabajo y creación de un ambiente intimidatorio, ofensivo u hostil, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta [...]

Análisis comparativo de definiciones

De lo anteriormente expuesto, se entiende pertinente analizar los contenidos y énfasis de las distintas definiciones dado que, en función de ellas, los protocolos de actuación establecen los abordajes y comprueban la ocurrencia o no del fenómeno en caso de denuncia.

De igual importancia es aclarar, que dichas enunciaciones no pueden ser utilizadas, sin más, como sinónimos o conceptos intercambiables; es fundamental realizar una profunda y exhaustiva deconstrucción de las implicancias explícitas e implícitas que cada una conlleva, así como la pertinencia de su utilización en determinados ámbitos y con arreglo a los fines buscados con su aplicación.

También es claro que los planteos teóricos de los distintos enfoques no se agotan en estos enunciados, sino que constituyen un excelente punto de partida para comenzar un acercamiento a esta problemática y a las posibilidades de acción para su atención.

Así, las definiciones desde el ámbito de la salud mental, apuntan principalmente a cuestiones conductuales individuales (de quienes ejercen y de quienes son objeto del acoso moral), más allá de la mención de Hirigoyen (2001) del ambiente de trabajo y de la dignidad e integridad como lo vulnerado en estos casos. Todas incluyen la repetición, sistematicidad y duración en el tiempo, como característica del fenómeno; mientras los efectos están situados principalmente en la esfera psicológica-psíquica.

En línea similar, la definición adoptada desde la organización sindical también incluye tanto la regularidad y repetición de las conductas, como la vulneración de la integridad y dignidad. Sin embargo, posee rasgos organizacionales y colectivos, al incluir impactos en las condiciones de trabajo y en el clima laboral.

Por su parte, desde el ángulo legal se indican aspectos comportamentales individuales, por acción u omisión, que muestran reiteración; pero lo novedoso frente a las anteriores, es la inclusión de la lesión de otros derechos humanos fundamentales, además de la dignidad e integridad ya mencionadas, como ser la intimidad, vida privada, honor, imagen y medio de trabajo adecuado. Las consecuencias del fenómeno estarían en el daño que produce o que es susceptible de causar; asimismo, Mangarelli (2014) hace referencia al perjuicio al ambiente de trabajo.

Mientras tanto, desde el punto de vista social, el acento se observa en aspectos colectivos, en lo referido a las relaciones y comportamientos de violencia que se establecen en la cotidianidad del ámbito laboral, explicitando que es la dignidad humana la que se encuentran vulnerada, localizando las consecuencias en la salud individual y colectiva, como también en las condiciones de trabajo; el fenómeno del acoso moral es caracterizado como un proceso.

Finalmente, la OIT (2019a) es la única que incluye a las prácticas además de los comportamientos y no sólo habla de hechos consumados, sino de amenazas. La definición queda abierta a aplicación individual y colectiva, no requiriendo de la repetición y sistematicidad para que se configure el fenómeno. A pesar de lo anterior, las consecuencias de daño o susceptibilidad del mismo, sólo muestran implicancias aparentemente personales. Lo original del planteo, es la inclusión de la perspectiva de género y del acoso sexual, totalmente ausentes en el resto de las enunciaciones.

Respecto a lo *a priori* expuesto, se aprecia que las definiciones que hacen énfasis en aspectos individuales, pierden de vista los procesos colectivos que se generan en este fenómeno, deslindan la responsabilidad de quienes emplean/dirigen respecto de lo que sucede en el entorno laboral y de las condiciones que facilitan o habilitan este tipo de situaciones, invisibilizando posibles causas relativas a la organización del trabajo, distribución de tareas, estilos de liderazgo, cultura organizacional y presencia de factores de riesgo psicosociales.

A su vez fomentan, a partir del fenómeno ya instalado, la búsqueda individual de culpables en base a las características psicológicas de quien lo ejerce o recibe, la comprobación del daño causado o la motivación que llevaron a esos comportamientos, atribuyendo la situación a cuestiones personales, enfrentando a los y las trabajadoras entre sí, revictimizando muchas veces a quienes se vieron involucrados/as directa o indirectamente.

En otro sentido, el definir el fenómeno en función de la repetición, sistematicidad y duración en el tiempo hace que, de no probarse que así sucedió o de no cumplirse los plazos establecidos, se desestimen las denuncias o se subestimen las situaciones vivenciadas por las personas.

Por último, el hecho de que en la mayoría de las definiciones no se tome en consideración las perspectivas de género y de interseccionalidad, desconoce el modo diferencial en que se dan estos procesos en hombres, mujeres y/o personas que se ven afectadas por distintas dimensiones de opresión y desigualdad.

Ámbitos de referencia

Sea cual sea la definición que se tome en consideración, uno de los ámbitos en que se inscribe la problemática abordada, se refiere a aspectos relativos a la salud y seguridad de las personas en ocasión del desarrollo de una actividad laboral.

Para la OIT (1981), según refleja el Convenio N° 155, en el artículo 3, literal e) (ratificado por Uruguay en la Ley N° 15.965 (1988) y reglamentado en el Decreto N° 291/007 (2007)),

el término *salud*, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo. (énfasis de la autora)

Entonces, la relación entre la salud y el trabajo se encuentra establecida por las condiciones propias y específicas del proceso de trabajo, determinadas, a su vez, por el contexto histórico, social, económico y político (Tomasina *et. al.*, 2008).

Así, de un tiempo a esta parte, se está en un punto en que, tal como señalan Tomasina *et. al.* (2008), se han traspasado los límites convencionales de la seguridad e higiene en la visión de la salud y el trabajo, incorporándose a las clásicas enfermedades profesionales, lesiones y accidentes laborales, expresiones de riesgo²⁰ y daño ocupacional vinculadas a la esfera psicosocial²¹; a saber, malestares relativos a la salud mental, entre las que se puede mencionar: Stress, Síndrome de Burnout, depresión y acoso moral en el trabajo.

Estas situaciones no guardan exclusiva relación con las condiciones físicas, químicas y biológicas de los procesos de trabajo, sino más bien con las formas de organización y sistemas de trabajo, el clima psicosocial del lugar en el que se desarrollan las tareas y las relaciones sociales que se establecen en función de él, incluyendo las vivencias, percepciones, expectativas y experiencias, como elementos que tienen una influencia considerable en el bienestar físico y mental de los y las trabajadoras (OIT – OMS, 1984).

En dicha línea, se señala que

²⁰ “Riesgo, en general, es toda circunstancia que aumenta la probabilidad de que suceda algo que valoramos como negativo” (CAML / PIT-CNT, material del curso, 2018).

²¹ Desde la CAML / PIT-CNT (material del curso, 2018), se los señala como “nuevos riesgos”.

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (OIT – OMS, 1984, p. 3)

En efecto, como ya se indicó anteriormente²², el acoso moral en el ámbito laboral se considera como una advertencia de la presencia de factores psicosociales de riesgo, es decir, de aspectos que pueden comportar una posible influencia negativa a través de lo psico (*psique*), en el conjunto de actos y funciones de la mente, a partir de lo social, por características de la organización del trabajo (OIT, 2013).

Como reafirmación de lo expresado, OIT – OMS (1984, p. 5), indican:

En el medio ambiente de trabajo se ha identificado, en numerosos estudios, una serie de factores psicosociales, potencialmente negativos, vinculados con la salud. Tales factores son: la mala utilización de habilidades, la sobrecarga de trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas en las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico.

Por su parte, investigaciones más recientes especializadas en salud y seguridad en el trabajo, señalan cinco grupos de riesgos psicosociales (en cursiva): *exceso de exigencias psicológicas del trabajo* (trabajo rápido o irregular, sin poder expresar opiniones, tomar decisiones difíciles y rápidas); *falta de control, influencia y desarrollo en el trabajo* (sin autonomía en la realización de la tarea, sin aplicación de habilidades y conocimientos o sin sentido, sin posibilidades de compatibilizar trabajo y necesidades familiares o sin poder decidir cuándo descansar); *falta de apoyo social y de calidad de liderazgo* (trabajo aislado, sin apoyo de superiores o compañeros/as, sin tareas claramente definidas o sin la información y tiempo adecuado); *escasas compensaciones del trabajo* (faltas de respeto, inseguridad contractual, cambios de puesto o servicio contra la

²² Véase el ítem Tema.

voluntad del trabajador/a, trato injusto, violento o sin reconocimiento, bajos salarios); *doble jornada o doble presencia* (trabajo doméstico y familiar con exigencias cotidianas simultáneas al empleo remunerado, organización del trabajo que impide compatibilizar ambos ámbitos) (OIT, 2013)²³.

Por lo tanto, en virtud de las evaluaciones y hallazgos que se lleven adelante en el ámbito laboral, “Los riesgos ocupacionales pueden y deben gestionarse [...] deben controlarse y prevenirse primero en su fuente de origen, luego en su medio de difusión [...]” (Tomasina *et. al.*, 2008, p. 84)²⁴.

De igual forma, el Convenio antedicho (OIT, 1981), plantea en el artículo 4, para los Estados que lo ratifiquen, la obligación de la formulación, puesta en práctica y evaluación periódica de políticas nacionales de seguridad y salud de las trabajadoras y trabajadores, así como también del medio ambiente laboral, teniendo como objeto

[...] prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

De ello, que de las dos esferas interrelacionadas en las que opera el fenómeno del acoso moral (individual y colectiva), se observa pertinente para un abordaje integral, realizar un énfasis especial en ciertos componentes referidos a la segunda dado que, tal como señala Tomasina *et. al.* (2008, p. 15), “[...] los problemas de la Salud Ocupacional son y deben ser encarados como problemas de Salud Colectiva.”, puesto que el objeto de estudio de aquella es “[...] la salud del colectivo de trabajadores en vinculación con los procesos de trabajo en los cuales están insertos por su propia condición de trabajador.” (Tomasina *et. al.*, 2008, p. 49).

Esto, en adición a lo anterior en lo concerniente a la prevención, en tanto herramienta colectiva de transformación de aquellos mecanismos organizacionales, culturales y sociales que facilitan o habilitan la ocurrencia de estas situaciones.

²³ Para un detalle, véase Anexo III – Factores de riesgo psicosociales.

²⁴ “[...] el caso de los riesgos laborales es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de su trabajo” (CAML / PIT-CNT, material del curso, 2018).

En este sentido, según la OIT (2005, p. 1), “Prevenir supone gestionar, prever, planificar y comprometerse para anticiparse a los peligros, evaluar los riesgos y adoptar medidas antes de que ocurra un accidente o se contraiga una enfermedad”.

Por lo tanto,

La política de prevención de todos los factores perjudiciales para la salud de los trabajadores tiende directamente hacia un mejor conocimiento de los requerimientos esenciales para la creación de un medio ambiente de trabajo sano, a la adaptación del trabajo de acuerdo a la capacidad y necesidades de cada trabajador a su condición física y mental y al establecimiento y mantenimiento de un medio ambiente de trabajo capaz de favorecer un óptimo estado de salud física y mental en relación con el trabajo. (OIT – OMS, 1984, p. 3)

Así, dicha Organización, en el Artículo 1 Literal d del Convenio N° 187 (no ratificado aún por Uruguay), insta a promocionar una “[...] cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud [...]”, en la que gobiernos, empleadores/as y empleados/as, respeten el derecho a trabajar en un medio ambiente seguro y saludable, participando activamente en las acciones que se lleven adelante para asegurarlo (OIT, 2006).

Y en ese sentido, es de sustantiva incidencia incorporar la perspectiva de género en cualquier iniciativa que se lleve adelante en cuanto al fenómeno del acoso moral en el ámbito laboral, basado en el hecho de que la misma permite

[...] la comprensión de que la desigualdad que se apoya en la jerarquía existente entre hombres y mujeres, es el fundamento del sistema de relaciones de poder que consolida la subordinación de las mujeres en todos los órdenes de la vida personal y colectiva y que se expresa en normas, valores, paradigmas de identidad y prácticas culturales que sostienen la discriminación. (García Prince, 2008, p. 14)

Esto, más allá de voces contrarias y contradictorias, como por ejemplo Sotelo (2012, p. 23), quien enfáticamente señala “[...] que no es este [sic] un problema de género [...] La explicación sobre que sean las mujeres el colectivo que aparece más afectado,

parece estar dada en que estas [sic] presentan mayor debilidad ante cualquier fenómeno de poder.”

De modo similar se expresó la Psicóloga Silvana Giachero (Esta boca es mía, 2020), indicando que el acoso psicológico laboral (o *mobbing*)

[...] tiene que ver con relaciones de poder [...] no es contra el género ni a favor del género [...] estos personajes organizacionales, que yo les llamo depredadores, porque son depredadores que, con tal de llegar al poder, son capaces de hacer cualquier cosa, más allá del género [...] las estadísticas tienen que ver con algo que también va más allá de lo cultural: hay más depredadores hombres que mujeres, ¿entendés? Entonces también tiene que ver con eso, hay más delincuentes hombres que mujeres, ¿ta? Y las mujeres tienen otras formas menos ruidosas de hacerlo, mucho más sutil, más invisible. Por eso, cuando se quiere llevar al *mobbing* al ámbito del género, todos los académicos ahí dicen “no”, porque lo que se ve es una variedad de cosas que va más allá del género y que sí tienen que ver con el poder.

En efecto, como indica De Barbieri (1997, p. 16), estas situaciones podrían enmarcarse en que “[...] toda relación social tiene la probabilidad de imposición de uno de los actores sobre otro.”, y en particular, “[...] la investigación sobre las mujeres nos enseña que los sistemas de género están rigiendo las relaciones desiguales y subordinadas no sólo entre varones y mujeres, sino también entre mujeres.” (De Barbieri, 1997, pp. 18, 19).

En concreto, se considera que los mandatos de la masculinidad hegemónica en relación a la forma en que el poder debe ser ejercido, a partir de la imposición de la autoridad, el maltrato, el miedo, el menosprecio, la discriminación y la subordinación del otro/a como “ente” pasible de posesión, permea a ciertas mujeres que por distintas circunstancias se encuentran en una situación de relativo privilegio respecto a otras/os, con ausencia completa de reflexión de que, de esta manera, se convierten en simples reproductoras de las mismas desigualdades y opresión de las que han sido y son objeto en ese u otros ámbitos.

Sin embargo, ese tipo de afirmaciones, opositoras a atribuir connotaciones de género a las relaciones de poder que se establecen en torno al fenómeno del acoso moral

laboral (aunque estén cargadas de ellas y que requerirían de un análisis separado), son las que dan el fundamento contundente de que es necesaria la investigación con esa mirada para visibilizar el impacto diferenciado de la problemática en hombres y mujeres, tanto inter como intra colectivos, así como las lógicas patriarcales y machistas que lo sustentan, construyendo de ese modo, estrategias de prevención que contemplen los mandatos, prejuicios y estereotipos, para transformarlos.

Igualmente, el incorporar la interseccionalidad se considera de suma importancia, puesto que ésta “[...] es una herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio” (AWID, 2004, p. 1); dicho en otras palabras, es un concepto que permite hablar de identidades o de desigualdades múltiples e interdependientes (Brah y Phoenix; Bilge; en Viveros Vigoya, 2016).

En efecto,

La asociación de sistemas de subordinación múltiple se ha descrito de varias maneras: discriminación compuesta, cargos múltiples o como discriminación doble o triple. La interseccionalidad es una conceptualización del problema que busca capturar las consecuencias estructurales y dinámicas de la interacción entre dos o más ejes de subordinación. Aborda específicamente la forma en que el racismo, el patriarcado, la opresión de clase y otros sistemas discriminatorios crean desigualdades básicas que estructuran las posiciones relativas de las mujeres, razas, etnias, clases y otros. Además, la interseccionalidad se ocupa de la forma en que acciones y políticas específicas generan opresiones que fluyen a lo largo de tales ejes, constituyendo aspectos dinámicos o activos de desempoderamiento. (Crenshaw, 2002, p. 177)
(traducción propia)

Así, los aportes que se puedan realizar a un abordaje que persiga la integralidad, no pueden ignorar los múltiples factores interseccionales que intervienen en el fenómeno del acoso moral en el ámbito laboral. Cuestiones como la edad, raza, orientación sexual, clase social, no adherir a la masculinidad hegemónica, ser inmigrante, situación de discapacidad, pertenencia política, adhesión religiosa, entre otras, coloca a las personas en posiciones distintas de discriminación y vulnerabilidad frente al problema, con

diferentes recursos y posibilidades de resolución o búsqueda de alternativas de salida de estas circunstancias.

Concretamente en lo que al trabajo refiere, algunos de los factores anteriores, sumados a, por ejemplo, la pertenencia a determinadas profesiones u oficios con mayor o menor prestigio, la antigüedad en las instituciones por juventud o por la proximidad a la jubilación, la adhesión o no a las organizaciones sindicales, el ocupar o no posiciones de responsabilidad/jerarquía, el alinearse o no a la cultura organizacional, son elementos a ser considerados y analizados en el abordaje del acoso moral.

Se plantea este enfoque, sin desconocer los orígenes del análisis interseccional referido a aspectos vinculados a la raza, clase, género y sexualidad, pero que utilizando como fundamento las palabras de Crenshaw (2012), se entiende aplicable frente a la necesidad de tomar en cuenta las múltiples capas de dominación que conforman la cotidianidad y que generan experiencias diferenciales en las personas frente a las estructuras de poder dominantes, en este caso, aplicado al ámbito laboral.

De modo similar lo señalan Purtschert y Meyer, respecto a no descuidar ni cerrar la consideración frente a nuevas diferencias que puedan generar desigualdades y dominación significativa en la vida social, preservando “el principio de apertura a las diferencias como una condición y no como un límite de la interseccionalidad” (en Vivero Vigoya, 2016, p. 15).

De lo anterior, la pertinencia de la aplicación de este análisis a las situaciones concretas de acoso moral en el ámbito laboral, teniendo en cuenta los múltiples elementos reseñados, en el marco de “Este proceso de reconocer como problema social y sistémico, algo que previamente era percibido como aislado e individual [...]” (Crenshaw, 2012, p. 87), considerando adecuado también el concepto de subordinación interseccional estructural de Crenshaw (2002, pp. 179 y 180), que

[...] representa una gama completa de circunstancias en las cuales las políticas se cruzan con las estructuras básicas de la desigualdad, creando una mezcla de opresiones para víctimas especialmente vulnerables. [...] una política, práctica o acto individual basado en la raza, el origen étnico o algún otro factor ocurre en el contexto de una estructura marcada por el género que afecta a las mujeres (o, a veces, los hombres) de una manera única. (traducción propia)

Además, manifestaciones de referentes históricos como Hirigoyen, sustentan la incorporación, tanto del análisis interseccional como de la perspectiva de género, en relación al fenómeno, a través de afirmaciones tales como: “Los grupos tienden a igualar a los individuos y soportan mal la diferencia (una mujer en un grupo de hombres, un hombre en un grupo de mujeres, la homosexualidad, las diferencias raciales, religiosas o sociales, etc.)” (Hirigoyen, 1999, p. 47). Del mismo modo, considera que “Muchas empresas se muestran incapaces de conseguir que, en su seno, se respeten los derechos mínimos de las personas y no se desarrollen el racismo y el sexismo” (Hirigoyen, 1999, p. 48).

Para finalizar, hablar de Derechos Humanos refiere a

[...] aquellas condiciones que tiene toda persona, sin distinción de edad, sexo, raza, nacionalidad, clase social o forma de pensar. Estas condiciones son necesarias para que la persona se desarrolle plenamente en todos los campos de su vida, sin interferencia de las autoridades de gobierno, ni de otros ciudadanos. Estas condiciones, nos permiten vivir en igualdad, libertad y dignidad con otras personas. (IIDH, en Meza Tananta, 2008, p. 1)

Con arreglo a esto, en el ítem correspondiente al Tema, se señaló el posicionamiento para la presente investigación, respecto al acoso moral en el ámbito laboral como proceso violatorio de Derechos Humanos. La pertinencia de esta postura se fundamenta en las características que asume la problemática, en tanto limitan el desarrollo pleno de las personas, degradando sus condiciones de vida en diversos aspectos, entre los que se pueden mencionar los *in supra* expuestos, vinculados a la dignidad, libertad e igualdad.

De forma similar, en ese planteo se tornan explícitos los puntos de interconexión entre, por ejemplo, la perspectiva interseccional y la de los Derechos Humanos, en tanto refieren a las mismas dimensiones de opresión y privilegio. También de aquellos con la mirada de género y las situaciones de violencia en ocasión del empleo, tal como expone MESECVI (2017, pp. 16-17):

41. Hay dos sistemas principales que apuntalan y sostienen el patriarcado. Estos son: a) patrones de escolaridad que reproducen el orden social y,

particularmente, el orden de género; y, b) la estructura universal de las economías que privilegian a los hombres y subordinan a las mujeres en el trabajo remunerado. [...]

43. Otro factor importante que impulsa la violencia contra las mujeres es la subordinación de las mujeres en el trabajo remunerado, que también está directamente relacionada con las formas en que la escolarización reproduce el orden social. La falta de independencia económica a la que se enfrenta la mayoría de las mujeres, y su ubicación en los sectores de menor remuneración de la economía están fuertemente influenciadas por las experiencias de las mujeres en el proceso educativo, tanto en términos de determinantes ideológicos como estructurales.

44. El resultado es que en muchas sociedades, a pesar de que las mujeres, como grupo, representan la fuente de capital humano más altamente calificada, continúan experimentando niveles más bajos de empleo y mayores niveles de desempleo, reciben bajos salarios y se encuentran en sectores subvalorados o informales de la economía, sectores no protegidos; y, en promedio, ganan menos que los hombres.

45. La resiliencia de estos patrones sistémicos en la escuela y en la economía se basa en la ideología del sostén masculino, que es fundamental para la construcción de una masculinidad hegemónica y la identidad heterosexual masculina, ambas estrechamente asociadas con los niveles de violencia que experimentan las mujeres y las niñas en esferas privadas y públicas.

46. La Convención de Belém do Pará abarca todas las formas de violencia dirigidas contra las mujeres por el hecho de ser mujeres, o que afecta a las mujeres desproporcionadamente. Por ello, el CEVI ha señalado que la violencia contra las mujeres es uno de los mecanismos sociales mediante el cual se obliga a las mujeres a permanecer en una situación de subordinación con respecto del hombre.

Por lo tanto, en acuerdo con los dichos de Meza Tananta (2008), el vincular la perspectiva de género con los Derechos Humanos, implica reconocer las particularidades de los grupos humanos, generando políticas públicas que tomen en cuenta dichas

especificidades, superadoras de cualquier forma de discriminación, avanzando hacia un ejercicio real de los derechos humanos.

Perspectiva Metodológica

En función de los objetivos planteados para el presente proyecto de investigación²⁵, se consideró pertinente optar por una estrategia metodológica de carácter cualitativo aplicada a un estudio de caso.

Esto, en el entendido que la investigación cualitativa indaga “[...] en situaciones naturales, intentando dar sentido o interpretar los fenómenos en los términos del significado que las personas les otorgan.” (Vasilachis, 2006, p. 24), aspectos ampliamente adecuados para comprender el abordaje del acoso moral en el ámbito laboral.

Asimismo, es aplicable en virtud de que,

La investigación cualitativa se interesa por la vida de las personas, por sus perspectivas subjetivas, por sus historias, por sus comportamientos, por sus experiencias, por sus interacciones, por sus acciones, por sus sentidos, e interpreta a todos ellos de forma situada, es decir, ubicándolos en el contexto particular en el que tiene lugar. Trata de comprender dichos contextos y sus procesos y de explicarlos recurriendo a la causalidad local. La investigación cualitativa es utilizada, asimismo, para estudiar organizaciones, instituciones, movimientos sociales, transformaciones estructurales, entre otros. (Vasilachis, 2006, pp. 33-34)

Además, el análisis cualitativo sumado al abordaje de un estudio de caso, a saber, la CAML / PIT-CNT, “[...] tiene un interés muy especial en sí mismo.” (Stake, 1999, p. 11), dada la posibilidad de comprender, describir y examinar en profundidad sus planteos, en el marco de la multiplicidad de formas que existen de trabajar en relación al fenómeno.

Así, “El estudio de casos es el estudio de la particularidad y de la complejidad de un caso singular, para llegar a comprender su actividad en circunstancias importantes.” (Stake, 1999, p. 11), como la que constituye el haber desarrollado una metodología sindical, que se precia de ser preventiva e integral según los dichos de quienes integran la Comisión, aspectos percibidos como ausentes en otros enfoques, siendo éstas, cuestiones que se abordarán en el capítulo correspondiente.

²⁵ Véase el ítem Objetivos en el Capítulo Introducción.

De esa forma, en dichos de Chetty (en Martínez, 2006) y Lovesio (2019), los datos en la investigación cualitativa se pueden obtener de múltiples fuentes, como documentos, entrevistas, registros y distintas formas de observación.

Para ello, en relación al primer objetivo planteado y a través del trabajo de campo, se llevaron adelante entrevistas en profundidad semiestructuradas con quienes integran la CAML / PIT-CNT, en su rol de informantes claves.

Lo anterior, fundamentado en que, como señala Vela Peón (2008), la entrevista es un instrumento privilegiado de recolección de información, que permite ahondar en ciertos asuntos de la realidad social. A su vez, desarrollarlas en profundidad y de forma semiestructurada habilita, por un lado, la inmersión en la temática a través de la expresión libre de el/la informante, estableciendo, por otro, el foco sobre determinados aspectos de interés para la investigación.

Al mismo tiempo, se realizó una revisión documental de registros de audio de capacitaciones y de eventos llevados adelante por informantes expertos/as que trabajan con ellos, así como también de producción escrita de la organización y de material que utiliza de referencia; de igual manera, en vinculación al segundo objetivo planteado, se hizo respecto de los Protocolos de prevención y actuación frente a situaciones de acoso moral en el ámbito laboral del sector público.

Lo *a priori* señalado, basado en el hecho de que la estrategia metodológica de obtención de información a través del relevamiento de documentos que refieren a la intervención directa o indirecta en el fenómeno, habilita el análisis y cuestionamiento de los abordajes. Ya que, como dice De Miguel (en Valles, 1997, p. 125), “El basarme en textos publicados comporta una ventaja... significa que esas son las ideas que de una u otra manera han circulado, han influido públicamente [...]”, puesto que el discurso expresa ‘lo que tiene que decir’ y es lo que trasciende políticamente, influye socialmente, da fuerza y revela la ideología que mantiene o justifica un sistema de poder (Valles, 1997).

De ello, con referencia a los documentos y entrevistas, se aplicó la técnica de análisis de contenido, dado que,

[...] este tipo de análisis es una técnica de interpretación y comprensión de textos –escritos, orales, filmados, fotográficos, transcripciones de entrevistas y observaciones, discursos, documentos- es decir, todo tipo de registro teniendo en cuenta el contexto en el que se produce tanto lo

manifiesto como lo latente de los discursos, y posible de realizar análisis tanto cuanti como cualitativo. (Schettini y Cortazzo, 2015, p. 45)

Por lo tanto, se entendió oportuna la aplicación de esta técnica en función de que, los abordajes del fenómeno del acoso moral en el ámbito laboral requieren de un compromiso y posicionamiento ético, social y político, respecto del ejercicio del poder, perpetuación de las desigualdades y violación de los derechos humanos implicadas en la ocurrencia de estas situaciones. Estos elementos, en muchas ocasiones se encuentran ocultos o implícitos en los documentos y discursos, por lo que detectar, analizar, comprender, reflexionar y generar opinión en torno a éstos, es parte constituyente y fundamental de la investigación.

No obstante, cabe puntualizar que, si antes de arribar a conclusiones de interés para el cumplimiento del segundo objetivo, en el análisis de los Protocolos se llegaba a un punto en el cual no surgiera nueva evidencia o elementos diferenciales de provecho, se tenía previsto desarrollar entrevistas en profundidad semiestructuradas a representantes sindicales del sector público, que trabajasen la temática del acoso moral en el ámbito laboral, hecho que no fue necesario.

Esta actividad estaba prevista, en el entendido de ser informantes calificados/as para la investigación, por poseer información sobre los instrumentos de actuación que se desarrollan en torno a la temática en sus respectivas organizaciones.

En consecuencia, a partir de lo reseñado hasta el momento, tomando en consideración los dichos de Lovesio (2019, p. 19) de que “Las unidades de análisis se refieren al qué o quién es el objeto de investigación. Son aquéllas [sic] unidades sobre las cuales el fenómeno es estudiado y que aporta evidencia empírica [...]” y además “[...] en un estudio de caso, las unidades pueden ser diversas y combinarse entre sí: individuo/s, procesos, programa/s, organización/es, institución/es, documentos escritos, leyes, puestos de trabajo, incidentes, interacciones, etc.”, en el marco de la presente investigación, las mismas se establecieron en los abordajes planteados por la CAML / PIT-CNT y en los Protocolos de actuación del sector público.

En función de ello, las categorías estudiadas (indicadas en cursiva en el texto y sintetizadas en la Tabla 1), definiciones y valores, en tanto características o propiedades a investigar en las unidades de análisis (Lovesio, 2019), son las que se exponen a continuación.

Tabla 1: Síntesis de categorías y valores

CATEGORÍAS	VALORES			
Tipo de abordaje	Parcializado	Integral		
Perspectiva de abordaje	Individual	Colectivo / Organizacional		
Objetivos del abordaje	Sancionar	Prevenir	Reparar	Empoderar
Alcance del abordaje	Acoso moral laboral	Violencia	Discriminación	
Finalidad del abordaje	"Caza de brujas"	Compromiso real	"Tapar el ojo"	
Posicionamiento institucional	Indiferente	Reactivo	"Tolerancia cero"	
Posicionamiento político-social	Funcional al sistema	Reproductor	Crítico	Transformador
Área de interés	Salud y seguridad en el trabajo	Conductual / Conflictual	Legal / Procedimental	Social
Perspectiva de género	Presente	Ausente		
Interseccionalidad	Presente	Ausente		
Enfoque de Derechos Humanos	Presente	Ausente		

Fuente: Elaboración propia para la presente investigación

Inicialmente, el *tipo de abordaje*, visto como parcializado o integral, entendiendo el primero como aquel que se basa en una única perspectiva disciplinar o punto de vista, mientras el segundo incluye diversas perspectivas o áreas de conocimiento, entre las que se encuentra comprendida el “saber obrero”²⁶.

Continuando, la *perspectiva de abordaje*, evaluada como individual o colectiva, en la medida en que los planteos que realizan respecto al fenómeno, tomen en consideración dichas dimensiones. Así, se estaría en presencia de la primera cuando el abordaje del fenómeno sólo se centra en cuestiones vinculadas a las personas, tanto en las causas, en las manifestaciones como en las consecuencias, en elementos que pueden estar relacionados, por ejemplo, a su formación, estructura psicológica, condición de salud, entre otras. Por su parte, se entiende como colectiva/organizacional, cuando la metodología o instrumento incluye y hace énfasis, en aspectos vinculados a cuestiones meso y macro estructurales como determinantes sociales coadyuvantes del fenómeno. Muestra de ello podría ser la cultura organizacional, las pautas de comportamiento grupal, las formas de organización del trabajo, la división sexual del trabajo, entre otras.

²⁶ Tomando como base los dichos de Tomasina y Stolovas (s/d), por “saber obrero” se entiende a la subjetividad del trabajador y su conocimiento acumulado.

A su vez, en cuanto a los *objetivos del abordaje*, interesa analizar si el mismo persigue como fin sancionar, prevenir, reparar o empoderar. Por abordaje sancionatorio se entiende, aquél que busca establecer responsabilidades y penas individuales, una vez instalado el fenómeno, para quienes hayan sido evaluados como culpables personales de la situación generada. El preventivo estaría dado por aquellos enfoques sobre el acoso moral laboral, donde se intenta desarrollar instrumentos o medidas que eviten la consolidación y desarrollo de este tipo de situaciones o que, de darse, trabajen sobre las posibles causas, para modificarlas y evitar que ese tipo de circunstancias se repitan. Los objetivos reparatorios serían aquellas medidas y acciones que pretenden reconstruir la situación de la/s persona/s afectada/s a un estado similar al que se encontraba/n antes de verse expuesta/s al fenómeno. Asimismo, en caso de haber sido perjudicada/s con el no otorgamiento de mejoras que hubiesen correspondido (por ejemplo, ascensos, nombramientos, traslados, etc.), que las mismas sean concedidas. Finalmente, empoderar/empoderamiento “[...] se emplea para expresar el ejercicio real del poder por parte de la ciudadanía.” (García y Francés, 2002, p. 4). Son términos que indican acción e implican

[...] que el sujeto se convierte en agente activo como resultado de un accionar, que varía de acuerdo con cada situación concreta. [...] significa que las personas adquieran el control de sus vidas, logren la habilidad de hacer cosas y de definir sus propias agendas. (León, 1997, pp. 20-21).

En cuanto al *alcance del abordaje*, se pretende indagar acerca de si el mismo abarca, respecto al ámbito laboral, las problemáticas de acoso moral laboral²⁷, violencia y/o discriminación. En esta línea, la OIT (2003, p. 4) ha definido la violencia en el lugar de trabajo como: “Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma.”. Igualmente, según la Ley N° 17.817 (2004), artículo 2,

[...] se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción, preferencia o ejercicio de violencia física y moral, basada en

²⁷ Las distintas acepciones respecto a esta problemática, se brindaron en el Marco Teórico – Conceptual.

motivos de raza, color de piel, religión, origen nacional o étnico, discapacidad, aspecto estético, género, orientación e identidad sexual, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.

Simultáneamente, de la *finalidad del abordaje*, se examina si la misma apunta a encontrar culpables (algo así como una “caza de brujas”); si refleja un compromiso real con la prevención, atención y solución de la temática; o si responde meramente a cumplir, en el discurso, con ciertas demandas (una forma de “tapar el ojo”, disminuir presiones, planteando instrumentos inaplicables).

Bajo esta misma óptica, interesa ver también el *posicionamiento institucional* frente a la problemática, factible de ser valorado como indiferente (cuando no se establece una postura clara), reactivo (en la medida en que desarrolla acciones una vez denunciada la situación) o explícitamente de “tolerancia cero” (con una política de prevención y rechazo absoluto a estas circunstancias).

En referencia al *posicionamiento político-social*, el mismo puede ser evaluado como funcional al sistema, reproductor, crítico o transformador; esto expresado en los contenidos de las metodologías o instrumentos, en cuanto planteen o no, la visibilización, toma de conciencia, reflexión y cambio respecto a distintas dimensiones de la realidad social y laboral.

Asimismo, interesa establecer el *área de interés* en que se centra el abordaje, la que podría enmarcarse en la salud y seguridad en el trabajo, temas conductuales/conflictuales, aspectos legales/procedimentales o relacionada a cuestiones societales.

Por último, en cuanto a lo que a las categorías de análisis refiere, se aprecia la ausencia o presencia en los abordajes, de la *perspectiva de género*, de la *interseccionalidad* y de un *enfoque de Derechos Humanos*.

Para concluir la presente investigación, a partir del análisis comparado de los hallazgos y de la teoría empleada como referencia, se elaboraron las recomendaciones estimadas como pertinentes para el cumplimiento del tercer objetivo, tomando como base los valores y características que debería asumir cada una de las categorías, en un abordaje

ideal (en el sentido weberiano del término) de las situaciones de acoso moral en el ámbito laboral y que se plasman en la siguiente tabla.

Tabla 2: Abordaje ideal

CATEGORÍAS	VALORES		
Tipo de abordaje	Integral		
Perspectiva de abordaje	Colectivo / Organizacional		
Objetivos del abordaje	Prevenir	Reparar	Empoderar
Alcance del abordaje	Acoso moral laboral	Violencia	Discriminación
Finalidad del abordaje	Compromiso real		
Posicionamiento institucional	"Tolerancia cero"		
Posicionamiento político-social	Transformador		
Área de interés	Salud y seguridad en el trabajo		
Perspectiva de género	Presente		
Interseccionalidad	Presente		
Enfoque de Derechos Humanos	Presente		

Fuente: Elaboración propia para la presente investigación

Factibilidad

En lo que a este acápite concierne, la factibilidad de llevar adelante esta investigación se evaluó como posible, tanto en lo referido a abarcar todas las dimensiones del problema propuesto, como al tiempo necesario para el desarrollo del trabajo y en lo concerniente al acceso a las fuentes de información seleccionadas.

Respecto a estas últimas, por una parte, previamente se estuvo en contacto con integrantes de la CAML / PIT-CNT y se pusieron a disposición en lo que pudieran colaborar.

Por otra, en relación a la revisión documental de registros de audio y escritos de dicha organización y de los eventos llevados adelante por informantes expertos/as que trabajan con ellos, los primeros ya estaban en poder de quién escribe la presente, mientras los segundos se encontraban disponibles en la página web de la Comisión, más allá de que se poseía material impreso de capacitaciones. Asimismo, integrantes de la organización hicieron llegar vía mail, contenido que utilizan de referencia de centrales obreras internacionales y algunos audios de los eventos referidos anteriormente, mientras los restantes se consiguieron a través de otros contactos.

Continuando, en lo referido a los Protocolos de prevención y actuación ante situaciones de acoso moral en el ámbito laboral del sector público, al inicio de esta

investigación se contaba con 11 documentos definitivos más otros en vía de aprobación, en formato digital o impreso.

Sin embargo, en cuanto fuera necesario, por no lograr más elementos de interés en el análisis de Protocolos o por no poder concretar los encuentros previstos en principio, se contaba con un respaldo de contactos profesionales y sindicales vinculados a la temática, de distintas instituciones del sector público, a quienes recurrir por el trabajo desarrollado en dicho ámbito en los últimos años.

Finalmente, el material teórico necesario para llevar adelante el análisis comparado y realizar aportes para un abordaje integral y desde una perspectiva de género, de las situaciones de acoso moral en el ámbito laboral, se encontraban disponibles tanto por Internet como en las bibliotecas de distintas Facultades de la UDELAR.

Limitaciones del estudio

Llegado este punto, se plantea el tema de las limitaciones que posee la presente investigación.

En dicho sentido, una de ellas refiere a la decisión del recorte de la realidad entorno al acoso moral laboral, no abordándose otras modalidades que pueden acaecer en ocasión del trabajo.

Así, una puntualización sumamente importante, es la de señalar explícitamente que no se tomaron en cuenta aquellos instrumentos, metodologías o Protocolos que se dedican en exclusividad al acoso sexual (algunos de los documentos considerados lo incluyen o mencionan, pero no en forma privilegiada respecto al que es de interés para esta investigación).

Esto fundamentado en que, por un lado, la situación de abordaje de dicha problemática es claramente distinta a la del acoso moral, en tanto existe la Ley N° 18.561 (2009) y el Decreto Reglamentario N° 256/017 (2017a), que previenen y sancionan el acoso sexual en el ámbito laboral y educativo, a la vez que establecen el diseño e implementación de políticas que ya se están llevando adelante hace algunos años.

Por otra parte, esta decisión se basa en el entendido de que las situaciones de acoso sexual, muestran dimensiones, lógicas, características, desarrollos y motivaciones distintas a las implicadas en el acoso moral.

Sin embargo, no se deja de reconocer que existen diversas imbricaciones entre ambas problemáticas; una de ellas, como indica Giachero (2015), es el hecho que en el 100% de los casos en que el acoso sexual se desarrolla en el ámbito laboral, frente a una

negativa, denuncia o amenaza de exposición por parte de quien/es se ve/n afectado/a/s, termina transformándose en una situación de acoso moral; distintas son las que se pueden vincular a aspectos más estructurales, como las lógicas patriarcales y machistas, las relaciones de poder de género, la reproducción de las desigualdades sociales, la vulneración de Derechos Humanos, etc.

Igualmente, otras limitaciones pueden vincularse a las debilidades propias de la estrategia metodológica de carácter cualitativo elegida para esta investigación, sumadas a las del abordaje de un estudio de caso.

De ello, sin ánimo de taxatividad, en función de lo anterior y de los planteos de Stake (1999) y Miles y Huberman (en Lovesio, 2019), se entiende como aquellas factibles de afectar este estudio, a las siguientes: la escasa investigación nacional de la que ha sido objeto el fenómeno abordado; el tiempo disponible, el volumen de información a ser analizada y la saturación de datos; finalmente, la no representatividad del caso en relación a otros y la inaplicabilidad de la generalización de los resultados.

Proceso

En una primera instancia, previo al inicio propiamente dicho de la investigación, se mantuvo una reunión con 3 integrantes de la Comisión, como forma de acercamiento personal, evaluar la viabilidad del estudio y pedirles autorización.

Posteriormente, se escucharon, desgrabaron y analizaron 14 audios de capacitaciones; complementados y ampliados por 30 archivos de documentos y materiales de uso, difusión, consulta o referencia de la CAML / PIT-CNT.

A continuación, se lograron coordinar 2 entrevistas con quienes participaban activamente en ese momento de la Comisión, como forma de profundizar los hallazgos anteriores²⁸.

Por su parte, dado que no fue posible concretar más encuentros presenciales por la proximidad del fin de año y las licencias, así como también por el momento político del país (elecciones nacionales con el resultado de un cambio de orientación de gobierno), se procedió a indagar en 15 audios de eventos donde, además de exponer la Comisión su enfoque, también participaron informantes expertos/as que trabajan con ellos en la actualidad o lo hicieron en el pasado, logrando igualmente un acercamiento a sus ideas por otros medios.

²⁸ La pauta utilizada, se encuentra disponible en el Anexo IV – Pauta de Entrevista.

En lo que a los Protocolos de actuación en el sector público refiere, ya estaban en poder de quien escribe varios de ellos desde hace algunos años. En función de esa situación, se procedió a revisar la vigencia de los mismos, descartando algunos y añadiendo otros, llegando a un listado final de 17 documentos que abarcan la Administración Central (4), Servicios Descentralizados (4), Entes Autónomos (1), Gobiernos Departamentales (1), Poder Judicial (1), Bancos del Estado (2), ámbitos educativos (3) y de la salud (1).

En función de los tiempos disponibles y de la extensión pautada, luego de una lectura atenta del total de instrumentos detallados en el punto anterior, se procedió a un muestreo intencional y posterior análisis de 8 Protocolos, decidiéndose la muestra a partir de la selección de un documento de cada ámbito especificado previamente (el más actual si eran varios).

En cuanto al análisis, el mismo se llevó adelante en forma manual, examinando en los textos resultantes de las desgrabaciones y en el resto de los documentos, las categorías de interés y, en el caso concreto de los Protocolos, además se indagó en qué medida estaba en ellos presente, los planteos realizados desde la CAML / PIT-CNT.

Análisis y resultados

Como se expresó oportunamente²⁹, este capítulo está dedicado a concretizar dos de los tres objetivos específicos de la presente investigación, exponiendo los hallazgos respecto al abordaje del acoso moral laboral de la CAML / PIT-CNT y de los Protocolos de actuación del sector público.

CAML / PIT-CNT

Presentación.

La Comisión de Acoso Moral Laboral funciona desde el año 2004 en el marco de la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente del PIT-CNT^{30 31}.

Por otra parte, dentro de las acciones desarrolladas desde su conformación hasta la actualidad, se puede mencionar, sin ánimo de taxatividad:

- Entre los años 2004 y 2007, desarrollaron un trabajo intenso de atención a trabajadores/as de la actividad pública y privada de muy diversas áreas, afectados/as por situaciones de acoso moral laboral.
- En setiembre del 2007 realizaron un taller para crear herramientas para un abordaje sindical del fenómeno del acoso moral laboral, estableciendo además una definición propia y un prototipo de protocolo de actuación.
- Desde el comienzo, buscaron realizar un proceso de integración y trabajo interdisciplinario a través de la UDELAR y de la Extensión universitaria³², con

²⁹ Véase el acápite Síntesis de contenidos en la Introducción.

³⁰ En cuanto al objetivo de la Comisión, véase el acápite de Abordaje del acoso moral en el ámbito laboral en el Capítulo de Antecedentes de política pública.

³¹ Como datos adicionales, la Comisión se reúne los días viernes de 16 a 18 horas en el local de la Central Sindical (Jackson N° 1283, casi Charrúa), posee una página web con actualización permanente (<https://saludlaboralsite.wordpress.com/>) y brinda como posibilidad de contacto, el mail acosomorallaboralpitcnt@gmail.com. A mediados del año 2019, incluyeron otra instancia de encuentro mediante coordinación previa, los martes a las 15 horas, para asesoramiento, orientación y atención de casos particulares, presentados por los sindicatos o a título personal por los/as interesados/as. La cantidad de integrantes que la conforman, ha ido variando: al momento de la primera reunión que se mantuvo, eran cuatro personas (dos hombres y dos mujeres) las que formaban parte de la Comisión; en oportunidad de la realización de las entrevistas, sólo los dos integrantes varones continuaban con una participación activa. Este hecho ha dificultado las actividades y el trabajo que llevan adelante, dado que la cantidad de consultas y casos que se presentan, sobrepasan sus posibilidades materiales de abarcarlos.

³² La FHCE (s/d) señala: "La Udelar define la Extensión como el "proceso educativo transformador donde no hay roles estereotipados de educador ni educando, donde todos pueden aprender y enseñar (...) que contribuye a la producción de conocimiento nuevo, vincula críticamente el saber académico con el saber popular (...) tiende a promover formas asociativas y grupales que aporten a superar problemáticas significativas a nivel social y orientar líneas de investigación y planes de enseñanza, generando compromiso universitario con la sociedad y con la resolución de sus problemas. En su dimensión pedagógica, constituye una metodología de aprendizaje integral y humanizadora."

- Psicología, Derecho, Doctoras en Psiquiatría, los Departamentos de Salud Ocupacional y de Psicología Médica (Facultad de Medicina) y Sociología (FCS).
- Han participado en distintas instancias y entablado contacto con diversos actores tanto nacionales como internaciones: IGTSS del MTSS, CONASSAT³³, CCOO, ISTAS, entre otras.
 - Colaboraron para la inclusión de la temática, en el IX y X congresos del PIT-CNT, así como en el XIII y XIV congresos de FUS.
 - En el archivo de su página web que data de enero del 2017 a la fecha, figuran materiales de consulta, de formación, la postura de la Comisión frente al fenómeno, las propuestas de abordaje planteada, normativa vigente de aplicación en estos casos, distintas actividades en las que han participado u organizado, como ser instancias de capacitación, talleres, seminarios, encuentros, entre otros.

Análisis del abordaje.

Tal cual se mencionó previamente³⁴, el análisis de contenido para este estudio de caso, se realizó a partir de entrevistas, registros de audios de reuniones, capacitaciones y eventos, así como también, de la revisión documental del material de elaboración propia de la Comisión y de los que emplean como referencia.

Posicionamiento político-social.

Así, como era factible de prever por la inserción institucional de la Comisión (perteneciente a una central sindical), por el contexto en el que desarrollan las capacitaciones y eventos (locales de organizaciones sindicales y del propio PIT-CNT) y por la población objetivo destinataria de esas instancias (con una importante presencia de dirigentes y/o afiliados/as con militancia activa), el *posicionamiento político-social* del discurso es de clara crítica al sistema de producción capitalista y a las formas de organización del trabajo que se han desarrollado desde la década de los años 90³⁵, aspirando a su transformación.

³³ “[...] organismo de carácter tripartito instaurado en 2015, en el que participan el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), el Ministerio de Salud Pública (MSP), el Banco de Seguros del Estado (BSE), el Banco de Previsión Social (BPS) y representantes de las cámaras empresariales y del PIT-CNT.” (OIT, 2017).

³⁴ Véase la Perspectiva Metodológica.

³⁵ Esto último lo atribuyen a tres acontecimientos que se dan en el contexto internacional: 1) la caída del sistema socialista, que había impedido hasta ese momento la hegemonía y expansión del capitalismo a nivel mundial, con su lógica de concentración y exclusión; 2) la globalización, que invadió intensa y diariamente todos los aspectos de la vida, mediante estrategias políticas, económicas, culturales e ideológicas de

Y en esa línea, volviendo al tema del acoso moral laboral, establecen una relación directa entre la consolidación de estas situaciones, la salud de trabajadores/as (en cuanto posibilidad de adquirir una enfermedad a consecuencia del empleo), la organización del trabajo y la existencia de factores de riesgo psicosociales; así, el origen de la exacerbación de esas prácticas, desarrolladas con total impunidad en relación a quienes emplean personal, lo sitúan en las malas condiciones de trabajo y en esos escenarios que se establecieron a partir de la década de los 90, no en otras circunstancias (CAML / PIT-CNT, reunión personal, 26 de abril de 2019³⁶).

Por ello, desde la Comisión se destaca, por un lado, como carencias que dificultan la atención, la falta de unicidad de criterios de lo que está implicado (desde el nombre: *mobbing*, acoso, violencia psicológica, psicoterror; hasta las dimensiones, manifestaciones, características, causas y consecuencias que abarca), la ausencia de reglamentación específica en relación a los factores de riesgo psicosociales (los riesgos laborales en general, principalmente vinculados a aspectos físicos, químicos y biológicos, sí están reconocidos, reglamentados y se trabaja en su prevención, pero concretamente en los que a este fenómeno atañe, existe un vacío aún no zanjado³⁷) y de reconocimiento de este fenómeno (aunque hace mucho que se conoce, recién en los últimos años ha tomado

desprestigio y desarticulación de las organizaciones sociales, limitación de la negociación colectiva y del accionar sindical, restricción de los derechos laborales, exacerbación del individualismo, fomento de la competencia, la productividad y el consumismo, llevando a que las relaciones, en general, sean fragmentadas, y en particular, para los/as trabajadores/as, que se establezcan directamente con la empresa sin la intermediación del sindicato; 3) y el toyotismo, que introdujo una lógica de mercado de empresas que compran producción a empresas que compiten entre sí, bajando los costos al mínimo posible, a través de un proceso de precarización, desregulación y flexibilización laboral: cierre de empresas, desocupación, pérdida de derechos, terciarizaciones, multiempleo, intensificación del trabajo, aumento de la jornada, reducción de salarios y de cantidad de personal. (CAML / PIT-CNT, material del curso, 2018; entrevistas personales, 13 de diciembre de 2019; y de acuerdo a apreciaciones verbales vertidas durante el curso referido en primer término, al que se tuvo oportunidad de concurrir y generar registros de audio). En suma, una situación de “[...] gran inestabilidad económica, laboral, emocional, con aumento de las enfermedades laborales, crisis familiares, pobreza y marginación, a la vez que unos pocos se enriquecían.” (CAML / PIT-CNT, material del curso, 2018). Se considera pertinente señalar, el énfasis realizado por la Comisión respecto a la fragmentación sindical y del conocimiento. En cuanto a la primera, el colocar a los y las trabajadoras contra sí mismos/as, a través de, por ejemplo, la desigualdad en los tipos de contratación, en salarios, en carga horaria, etc., que generan rispideces y dificultades al momento de unirse como colectivo para defender los derechos laborales. Respecto a la segunda, en tanto consideran que las disciplinas trabajan, profundizan y se especializan mucho en su línea de trabajo, haciéndose cada vez más difícil la integración de los saberes a nivel interdisciplinario, y menos de éstas con el “saber obrero”.

³⁶ Manifestaciones similares realizaron desde la CAML / PIT-CNT en los Conversatorios llevados adelante en la Jornada de trabajo UDELAR / PIT-CNT sobre Automatización y trabajo, desarrollada el día 10 de junio de 2019 en la ciudad de Montevideo, de acuerdo a registro de audio al que se tuvo acceso.

³⁷ Desde la CAML / PIT-CNT señalan que, en Uruguay lo que no se reglamenta, no se hace; por lo tanto, si no se establece la obligatoriedad de trabajar sobre los factores de riesgo psicosociales, ello no se llevará adelante (estas apreciaciones fueron vertidas en los Conversatorios desarrollados en la Jornada de trabajo UDELAR / PIT-CNT sobre Automatización y trabajo, del día 10 de junio de 2019 en la ciudad de Montevideo, de acuerdo a registro de audio al que se pudo acceder).

más visibilidad y se le está dando mayor importancia)³⁸; y por otro, el hecho de que no sería la única problemática que surge de las condiciones de trabajo actuales (incluyendo asimismo el stress, el burnout, la tendencia a las adicciones y las situaciones de discriminación)³⁹. Es de destacar, la concordancia de esto último, con los planteos realizados por Tomasina *et. al.* (2008) desde Salud Ocupacional⁴⁰.

A su vez, en lo relativo a la reglamentación y la discusión que se ha instalado en distintos ámbitos nacionales, respecto a si es necesaria o no una ley que aborde específicamente el acoso moral laboral (muestra de ello son los múltiples proyectos de ley presentados y que no se han concretado⁴¹), desde la Comisión manifiestan no estar dispuestos a sumarse a ese debate, pero sí indican que, de darse una normativa así, la misma debería insertarse en el marco del Derecho Laboral, como forma de proteger a la parte más débil, es decir, a la clase trabajadora, con un enfoque colectivo y, sí o sí, incluir los factores de riesgo psicosociales, la intervención en el lugar de trabajo y asegurar la participación de los sindicatos^{42 43 44}.

³⁸ Y desde la CAML / PIT-CNT aclaran que hay elementos suficientes para comprenderlo, pero la principal dificultad es la correlación de fuerzas, que se construye colectiva y no individualmente, a través de la toma de conciencia de las organizaciones sindicales de la dimensión del problema de los factores de riesgo psicosociales; la resistencia a este reconocimientos es el cuestionamiento al sistema que implica un compromiso muy fuerte en resolver temáticas de salud de trabajadores/as (en base a manifestaciones verbales realizadas en el curso del año 2018, al que se concurrió y se generaron registros de audio).

³⁹ Apreciaciones vertidas desde la CAML / PIT-CNT en los Conversatorios desarrollados en la Jornada de trabajo UDELAR / PIT-CNT sobre Automatización y trabajo, del día 10 de junio de 2019 en la ciudad de Montevideo, de acuerdo a registro de audio al que se pudo acceder.

⁴⁰ Remitirse al acápite Ámbitos de referencia en el Marco Teórico – Conceptual.

⁴¹ Véase el ítem Marco Normativo en el Capítulo Antecedentes de política pública.

⁴² CAML / PIT-CNT, entrevistas personales, 13 de diciembre de 2019; y de acuerdo también, a manifestaciones verbales realizadas en el curso del año 2018 y en los Conversatorios desarrollados en la Jornada de trabajo UDELAR / PIT-CNT sobre Automatización y trabajo, del día 10 de junio de 2019 en la ciudad de Montevideo (en el primer caso el registro de audio es propio; en el segundo, fue facilitado por una tercera persona).

⁴³ Dicha postura es la que se sostiene desde la Central Obrera en su conjunto, según expresó Fernando Pereira, en representación del PIT-CNT, en la Presentación del Observatorio de Acoso, Violencia y Comportamientos Negativos en el Trabajo de la UDELAR, llevada adelante el 9 de agosto de 2019, en la Facultad de Psicología de la ciudad de Montevideo, de acuerdo a registro de audio al que se tuvo acceso, donde indicaba que estaban dispuestos a discutir la reglamentación de los factores de riesgo psicosociales, no así lo referido a acoso y violencia en el trabajo, puesto que lo primero es más abarcativo.

⁴⁴ El fundamento legal de lo anterior, es explicado por Ana Sotelo, Abogada que trabaja con la Comisión desde hace más de 10 años, en los Conversatorios desarrollados en la Jornada de trabajo UDELAR / PIT-CNT sobre Automatización y trabajo, el día 10 de junio de 2019 en la ciudad de Montevideo, de acuerdo a un audio al que se tuvo acceso, indicando que el porqué de que no exista ley, es debido a que el acoso moral en el trabajo no es una figura médica, sino una figura jurídica que implica violación de derechos fundamentales (derechos de alto rango como a la dignidad, integridad física y mental, a la imagen, a un medio ambiente adecuado de trabajo, a la intimidad, a la salud), que están establecidos en la Constitución y no requieren reglamentación, pudiéndose o no constatar daños de distinto tipo (eso no significa que no exista acoso, dado que es por violación de derechos y ahí se constituye la figura jurídica). También explicita que, aunque no exista el delito de acoso, sí existe la Ley de Responsabilidad Penal Empresarial (en referencia a la Ley N° 19.196 (2014)) que establece el delito de peligro, siendo una previsión genérica para el ámbito laboral.

Posicionamiento institucional.

De acuerdo a los dichos de la Comisión y a las consideraciones que entienden necesarias se encuentren incorporadas en un acuerdo con la empresa, expresadas en la propuesta de protocolo tipo que poseen, el *posicionamiento institucional* se evalúa como de “Tolerancia cero”.

Por ejemplo, manifiestan⁴⁵ la necesidad de exigir una definición pública de la empresa, de rechazo a acciones de acoso moral, a través de un compromiso por escrito y firmado que habilite la posibilidad de reclamo, incluyendo en el Protocolo una frase como la siguiente:

La empresa, institución declara que el acoso en el trabajo en cualquiera de sus modalidades constituye una práctica inaceptable, atendiendo a su responsabilidad de garantizar a todos los trabajadores/as un entorno laboral exento de todo tipo de acoso. Asimismo, la empresa se compromete a hacer uso de todos los instrumentos de los que dispone para asegurar que sus empleados disfruten de un entorno de trabajo en que la dignidad de las personas se respete (CAML / PIT-CNT, 2019, p. 12).

Tipo de abordaje y área de interés.

En función de lo expresado hasta el momento, se confirman ciertas apreciaciones preliminares de quien investiga, respecto a la importancia de un estudio profundo de la metodología de dicha organización, en cuanto muestra una trayectoria de 15 años de abordaje activo del fenómeno, con un alcance nacional tanto en el ámbito público como en el privado, llevando adelante un proceso reflexivo, de construcción y deconstrucción permanente de sus posicionamientos y prácticas, donde dieron un énfasis destacado al trabajo con otros actores sociales implicados, de forma de ir consolidando sus posturas actuales a través de un *tipo de abordaje* integral desde una visión política-sindical.

A saber, en sus inicios, desde la Comisión se dedicaron a la contención⁴⁶, a partir de la experiencia propia de sus integrantes de haber atravesado por circunstancia

⁴⁵ Opiniones verbales vertidas durante el curso del año 2018, al que se asistió y se generaron registros de audio de dichas instancias.

⁴⁶ Según relataron durante el curso del año 2018 (al que se concurrió y registró en audio) y en los Conversatorios desarrollados en la Jornada de trabajo UDELAR / PIT-CNT sobre Automatización y trabajo, el día 10 de junio de 2019 en la ciudad de Montevideo (audio al que se tuvo acceso), se reunían con las personas, escuchaban los problemas y, en función del conocimiento que iban adquiriendo, orientaban dado que, hasta ese momento, no tenían herramientas para intervenir, pero iban vislumbrando

similares, y a la derivación a la Facultad de Psicología, en el marco de un convenio existente entre la UDELAR y el PIT-CNT. El posicionamiento frente a la problemática, del área de Psicología Laboral de esta disciplina, es de considerarla como VPT⁴⁷ ⁴⁸, ofreciendo como intervención la aplicación del HVT⁴⁹, frente al hecho ya consumado, desde un enfoque fundamentalmente conductual⁵⁰ ⁵¹.

En medio de ese proceso, surge el Departamento de Salud Ocupacional del Hospital de Clínicas de la Facultad de Medicina, que se constituye en otro espacio donde derivar a quienes sufrían presuntas situaciones de acoso. Allí, mediante el uso del método Goldberg⁵², medían el nivel de sufrimiento de las personas frente a determinadas circunstancias; con el cuestionario del ISTAS⁵³ en su versión corta, recogían las

que los inconvenientes surgían de los cambios y transformaciones en la organización del trabajo que se habían desarrollado a partir de la década de los 90, nexo ya indicado previamente.

⁴⁷ Para una definición, véase Franco (2016) en el ítem Definiciones de acoso moral en el ámbito laboral y conceptos relacionados del Marco Teórico – Conceptual.

⁴⁸ El fundamento de esta postura, la explicó Silvia Franco desde una perspectiva psicológica, en la Presentación del Observatorio de Acoso, Violencia y Comportamientos Negativos en el Trabajo de la UDELAR, llevada adelante el 9 de agosto de 2019, en la Facultad de Psicología de la ciudad de Montevideo, de acuerdo a registro de audio al que se tuvo acceso, expresando que hablar de acoso implica una dificultad de cómo eventualmente comprobar que hay una situación de acoso, aunque no se tiene por qué, para entender que hay una situación en que alguien está pasando mal, sufriendo y no pudiendo lidiar con esa situación. Por eso se descentran de esas definiciones de acoso y hablan siempre de VPT, por el hecho y el efecto que causa ese problema.

⁴⁹ Según explicaron desde la Comisión durante el curso del año 2018 (al que se concurrió y registró en audio), es un dispositivo que brinda tratamiento al síndrome de stress postraumático, aplicable también para estas situaciones, pues logra identificar las consecuencias en la salud de las personas que viven procesos de acoso, pues es muy similar a lo que le sucede a alguien que tuvo un grave accidente. Lo describen como una actividad de superación y conocimiento, en la que se revalora la historia laboral y permite profundizar en el conocimiento del acoso o VPT (CAML / PIT-CNT, material del curso, 2018; reunión personal, 26 de abril de 2019).

⁵⁰ Esto, como se verá más adelante, se aparta de los *objetivos del abordaje* que aspira la Comisión, dado que en ese caso no se está hablando de prevención, sino de un dispositivo para minimizar y amortiguar las consecuencias de aquella situación que le provocó ese estado de salud, aunque es indicado como útil y que sirve a los objetivos que persigue, según lo explicaron integrantes de la CAML / PIT-CNT durante el curso del año 2018 (al que se concurrió y registró en audio).

⁵¹ Estos detalles fueron brindados por la CAML / PIT-CNT en oportunidad del curso del año 2018 (al que se concurrió y registró en audio), en una reunión personal mantenida el 26 de abril de 2019 y en las entrevistas personales desarrolladas el 13 de diciembre de 2019.

⁵² “Este cuestionario es un método para la identificación de trastornos psíquicos compuesto por cuatro subescalas A, B, C, D. La subescala A, hace referencia a los síntomas somáticos, la subescala B, a la ansiedad e insomnio. La subescala C, a disfunción social y la subescala D, a la Depresión Grave. [...] Al ser un instrumento diseñado para uso en consultas médicas no psiquiátricas, su objetivo consiste en detectar cambios en la función normal del paciente. [...] Se trata de un cuestionario autoadministrado, dirigido a la situación actual de salud del trabajador. El GHQ es un cuestionario para evaluar salud autopercebida, o sea la evaluación que hace el individuo de su estado de bienestar general, especialmente en lo que se refiere a la presencia de ciertos estados emocionales.” (Departamento de Salud Ocupacional, 2009, p. 71).

⁵³ “¿Qué es ISTAS? ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud) es una fundación de carácter técnico-sindical promovida por CCOO (Confederación Sindical de Comisiones Obreras) con el objetivo de impulsar actividades para la mejora de las condiciones de trabajo, la protección del medio ambiente y la promoción de la salud de los trabajadores y trabajadoras.” (CoPsoQ-istas21, s/d a).

“¿Qué es el CoPsoQ? El CoPsoQ es un instrumento internacional para la investigación, la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales que tiene su origen en Dinamarca.” (CoPsoQ-istas21, s/d b).

percepciones; complementando lo anterior con entrevistas, analizaban la situación y realizaban un informe técnico que, de corresponder, servía de indicio sobre la vinculación entre el estado de salud de las personas y las circunstancias que estaba viviendo en el trabajo⁵⁴.

Pero, en virtud de que las acciones desarrolladas hasta ese momento, sólo les permitía intervenir sobre el fenómeno instalado (hecho útil y necesario para quienes estaban transitando por esta problemática, pero no suficiente para trabajar sobre su origen, prevención y factible solución), en el 2007 buscaron un posicionamiento propio, creando herramientas, estableciendo una definición y planteando un modelo de protocolo, sin dejar de trabajar en coordinación con otros, en la medida de lo posible.

Cabe puntualizar que, al conocimiento del ISTAS y al trabajo sobre los factores de riesgo psicosociales llegaron a través de la experiencia y el apoyo que recibieron del Programa de prevención de consumo de alcohol y otras drogas en el ámbito laboral del PIT-CNT, quienes, a su vez, trabajaban en conjunto con el Departamento de Psicología Médica de la Facultad de Medicina de UDELAR^{55 56}.

Continuando en la línea de trabajo con otros/as, al momento de las capacitaciones realizadas en el año 2018, desde la CAML / PIT-CNT estaban en contacto con una Abogada y con una Doctora de Salud Ocupacional, pero durante las entrevistas personales que se mantuvieron el 13 de diciembre de 2019, sólo mencionaron a la primera, aunque no fue algo indagado específicamente.

Y en ese sentido, la Comisión apunta a involucrar a todos los actores implicados, con una mejor coordinación desde lo sindical, las disciplinas y la IGTSS, encontrando caminos para tratar las cosas como se debe⁵⁷.

“¿Qué es el CoPsoQ-istas21? Es la versión española del COPSOQ. [...] Es un instrumento público y de acceso gratuito [...] [existe] la Versión media (para evaluar empresas de 25 o más trabajadores/as), la Versión corta (para autoevaluación o para evaluar empresas de menos de 25 trabajadores/as).” (CoPsoQ-istas21, s/d c). Más información disponible en <https://copsoq.istas21.net/>

⁵⁴ De acuerdo a detalles brindados por integrantes de la CAML / PIT-CNT en oportunidad del curso del año 2018 (del que se participó y registró en audio), en la reunión personal del 26 de abril de 2019, en las entrevistas personales del 13 de diciembre de 2019 y en los Conversatorios desarrollados en la Jornada de trabajo UDELAR / PIT-CNT sobre Automatización y trabajo, el día 10 de junio de 2019 en la ciudad de Montevideo (según audio al que se tuvo acceso).

⁵⁵ Esto, según lo indicaron durante el curso del año 2018 (del que se participó y registró en audio) y en los Conversatorios desarrollados en la Jornada de trabajo UDELAR / PIT-CNT sobre Automatización y trabajo, el día 10 de junio de 2019 en la ciudad de Montevideo (según audio al que se tuvo acceso).

⁵⁶ Respecto al ISTAS, explicaron durante la reunión personal del 26 de abril de 2019 y las entrevistas personales del 13 de diciembre de 2019, que es lo más serio que encontraron y con mayor vinculación al tratamiento del tema a nivel de la negociación colectiva, por ser una metodología que funciona a través de ella, que es lo que se necesita para estas situaciones.

⁵⁷ Esto fue mencionado durante el curso del año 2018 (al que se concurrió y registró en audios), explicitando que la mención concreta a la IGTSS del MTSS, va de la mano con ciertas dificultades, en conocimiento de

Antes de continuar, un hecho a destacar es la consideración desde la Comisión, de acuerdo a lo expresado durante la reunión personal mantenida el 26 de abril de 2019, de la presente investigación como enmarcada en la línea de trabajo que se han planteado dentro del *tipo de abordaje* integral que proponen, dado que en el X Congreso presentaron un plan, aprobado durante el mismo, de interactuar con la IGTSS y con disciplinas que tienen que ver con el tratamiento del tema; hecho que no han podido desarrollar como desean, pero en el cual siguen insistiendo.

Por su parte, retomando la línea de trabajo político-sindical, han afianzado el *área de interés* en la que se enmarca su abordaje, en cuanto el fenómeno lo refieren al ámbito de la salud y seguridad, a la organización del trabajo y la presencia de factores de riesgo psicosociales; visión compartida por los y las profesionales con quienes coordinan acciones, según lo explicitaron durante el curso del año 2018 (registros de audio propios por asistencia).

En función de lo anterior, aunque en ningún momento fue mencionado explícitamente, se puede llegar a inferir el motivo del alejamiento del trabajo con la Facultad de Psicología: tanto de las definiciones dadas a partir de dicha disciplina⁵⁸ como de las expresiones verbales vertidas por Silvia Franco en uno de los eventos⁵⁹, el análisis de contenido muestra contradicciones, posicionando el *área de interés* de este planteo, en lo conductual/conflictual desde una *perspectiva de abordaje* que se alinea más a las características y consecuencias individuales de la problemática, que a lo colectivo/organizacional, aunque en el discurso intenten colocarse desde ese otro lugar⁶⁰.

la Comisión y que fueron confirmadas por representantes sindicales presentes en las capacitaciones, en cuanto a la realización de denuncias, metodología de trabajo e intervención (este tema también fue abordado en las entrevistas personales del 13 de diciembre de 2019 y en los Conversatorios desarrollados en la Jornada de trabajo UDELAR / PIT-CNT sobre Automatización y trabajo, el día 10 de junio de 2019 en la ciudad de Montevideo, según audio al que se tuvo acceso). Esto es atribuido, tal como ya se indicó (véase Posicionamiento político-social. en este capítulo), a la falta de reglamentación en relación a los factores de riesgo psicosociales y a la ausencia de lineamientos claros de cómo se debe abordar este fenómeno, es decir, a la inexistencia de una política pública estatal específica que atienda esta problemática, con continuidad más allá de los cambios de administración y de gobierno.

⁵⁸ Véase Franco (2016) en el ítem Definiciones de acoso moral en el ámbito laboral y conceptos relacionados en el Marco Teórico – Conceptual.

⁵⁹ En la Presentación del Observatorio de Acoso, Violencia y Comportamientos Negativos en el Trabajo de la UDELAR, llevada adelante el 9 de agosto de 2019, en la Facultad de Psicología de la ciudad de Montevideo, de acuerdo a registro de audio al que se tuvo acceso.

⁶⁰ Así, a modo de ejemplo, Silvia Franco señalaba, en oportunidad del evento antes mencionado, que pertenecen a Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, por lo que la perspectiva psicológica no es clínica sino vinculada a la organización del trabajo y a los efectos que la misma produce en las personas. Progresivamente, su discurso se dirige a lo individual, estableciendo que el problema en la VPT es el proceso de intimidación que se da, no siendo necesario buscar culpables pues hay alguien que se siente intimidado o alguien que está intimidando, sino analizar cuáles son las condiciones que están favoreciendo dicha situación. Y continúa, indicando que esa intimidación está directamente relacionada con el grado de

En contradicción con ello, desde la Comisión consideran que analizar los casos de acoso con metodologías conductuales, llevan a la imposibilidad de resolver el problema porque, aunque se consiga un fallo favorable para un caso, no se resuelve el fondo del asunto al estar instalado en el lugar; esto, de acuerdo a lo explicado en el curso del año 2018, al que se concurrió y registró en audio.

Según ellos mencionaron en la capacitación antedicha y durante las entrevistas personales del 13 de diciembre de 2019, de los resultados de una investigación que se realizó hace algunos años, sólo en el 5% de los casos de acoso moral laboral, el origen puede atribuirse a cuestiones conductuales de quienes se encuentran implicados/as; el 95% restante la causa primera subyacente se localiza en la organización del trabajo y en la presencia de factores de riesgo psicosociales⁶¹.

Por lo tanto, desde la Comisión enfatizan en no trabajar para encontrar un culpable, sino para corregir las condiciones que dañan porque, además, seguir utilizando los métodos conductuales, conduce a revictimizar a las personas⁶².

Perspectiva del abordaje.

En otros términos, la Comisión explica el establecimiento de conductas individuales inadecuadas, como intermediarias entre las causas y consecuencias de

libertad que tiene la persona para salirse de la situación, en virtud del grado de dependencia que tiene con el trabajo, hablando básicamente de cómo se vivencian estas situaciones, de qué características personales tienen las jefaturas, entre otros; brindando algunos detalles superficiales de las consecuencias en la organización, pero de estas apreciaciones no se desprende el origen del problema del acoso moral laboral a dicho nivel y, por el contrario, coloca en quien es objeto de esta situación, la responsabilidad de no poder apartarse de ella.

⁶¹ En los Conversatorios desarrollados en la Jornada de trabajo UDELAR / PIT-CNT sobre Automatización y trabajo, el día 10 de junio de 2019 en la ciudad de Montevideo, según audio al que se tuvo acceso, Ana Sotelo indicó que hay que tener cuidado con la terminología, pues hay dos problemas: uno el tema de verlo como conductual, cuando el 96% de los casos son organizacionales y no una persona con una patología psiquiátrica que acosa a alguien; otra cuestión es la denominación, siendo la violencia el género y el acoso una de muchas especies, por ello quien lo llama acoso o violencia psicológica, está hablando de otra cosa, sólo de ese 5% conductual que se da en la realidad y eso se constituye en un problema (los porcentajes son los textualmente mencionados en dicha oportunidad).

⁶² Esos planteos fueron realizados desde la CAML / PIT-CNT en la capacitación del año 2018 (de acuerdo a audio que se generó en forma presencial) y en la reunión personal del 26 de abril de 2019. En adición, en la Presentación del Observatorio de Acoso, Violencia y Comportamientos Negativos en el Trabajo de la UDELAR, llevada adelante el 9 de agosto de 2019, en la Facultad de Psicología de la ciudad de Montevideo (según audio al que se tuvo acceso), desde la Salud Ocupacional, Fernando Tomasina señala, como forma de enfatizar el *tipo de abordaje* integral, el *área de interés* centrada en la salud y seguridad, la organización del trabajo y la presencia de factores de riesgo psicosociales y la *perspectiva de abordaje* colectivo/organizacional que se tratará en el próximo acápite, que estos son aspectos a tener en cuenta para salir también de cierta estigmatización (la de que el problema es individual, de la persona que se siente en esta situación de violencia), cuando en realidad el problema es estructural, sistémico y colectivo. Por lo tanto, la complejidad de la temática de la violencia en el trabajo, justifica la necesidad de un abordaje multidisciplinario individual y colectivo; más allá del tratamiento a la persona que siente y vive esa situación de violencia, hay que trabajar también sobre el colectivo y sobre la organización como tal.

carácter colectivo de las situaciones de acoso moral laboral, y no como génesis o factores que predisponen a estas circunstancias. Aquí muestran un claro antagonismo, como ya se mencionó antes, con las posturas desarrolladas desde ciertas disciplinas, donde el foco está dado en las estructuras psicológicas (e incluso, psicopatológicas) individuales, tanto de quien/es ejerce/n como de la/s persona/s que son objeto de este fenómeno, como componentes claves para la aparición y consolidación de esta problemática.

Así, desde la Comisión caracterizan estas situaciones como un proceso, con manifestaciones individuales, colectivas y organizacionales que nunca son iguales entre distintos casos y, tomando eso como base, proponen una *perspectiva de abordaje* centrada en lo colectivo/organizacional⁶³.

Porque, también, tanto en la capacitación mencionada, como durante las entrevistas personales del 13 de diciembre de 2019 y en los Conversatorios desarrollados en la Jornada de trabajo UDELAR / PIT-CNT sobre Automatización y trabajo, el día 10 de junio de 2019 en la ciudad de Montevideo (según audio al que se tuvo acceso), exponen el hecho de que, al analizar conductas se apunta y enfrenta a trabajadores/as entre sí, quedando quienes emplean, excluidos de toda responsabilidad de organizar el trabajo de forma tal de que no afecte a dicho colectivo, aspecto contrario a la Ley N° 19.196 (2014) de Responsabilidad Penal Empresarial y a la lucha que se realizó para su logro.

Sin embargo, si se efectúa una intervención y cambio de las condiciones de trabajo, se está beneficiando al colectivo que trabaja allí y que vive la misma problemática que quien pueda haber llegado a exponer la situación. Y esto, se ve reforzado, además, por las formas en que se plantean las acciones a llevar adelante en el lugar de trabajo, como se explicitará en el acápite siguiente.

Por consiguiente, una de las aristas en que la perspectiva antedicha queda clara, es el hecho de no alinearse a las posturas que fijan plazos específicos, en que una persona tiene que ser objeto del acoso, para que el mismo se configure como tal⁶⁴. Por el contrario, desde la visión colectiva/organizacional entienden que, tal como lo explicaron durante el curso del año 2018 (al que se asistió y registró en audio), cualquier persona que se

⁶³ Por ejemplo, durante la capacitación del año 2018 (a la que se tuvo la oportunidad de concurrir y registrar en audio), explicaban que esa era la diferencia entre un problema colectivo abordado de forma individual, a trabajarlo colectivamente, en el entendido que los procedimientos conductuales se enmarcan en lo primero. Igualmente, en la reunión personal que se mantuvo con la CAML / PIT-CNT el 26 de abril de 2019, indicaban que las personas veían estas situaciones como pura y exclusivamente conductuales y personales, perdiendo el sentido colectivo de la esencia del tema, debilitando toda posibilidad de quien es objeto del proceso de acoso, de defenderse.

⁶⁴ Véase, por ejemplo, Leymann (1996) en el ítem Definiciones de acoso moral en el ámbito laboral y conceptos relacionados del Marco Teórico – Conceptual.

desempeñe en un lugar en que existen situaciones de acoso, sea o no la destinataria directa del mismo, lo vive desde el primer día de diversas maneras.

En este punto se constata contradicción con la definición planteada por la Comisión, puesto que, a pesar de no incluir períodos explícitos, sí exponen la necesidad de “cierta” frecuencia y regularidad⁶⁵. A pesar de esta apreciación por parte de quien escribe, desde la Comisión, la explicación de esa inclusión la sitúan en lo mencionado anteriormente, en cuanto a que se vivencia diariamente⁶⁶.

Finalmente, tampoco se muestran de acuerdo con aquellas intervenciones cuyo objetivo prioritario es apartar al trabajador/a del foco, trasladándolo/a⁶⁷.

Objetivos del abordaje.

Sin embargo, más allá de ciertas puntualizaciones respecto al fenómeno instalado y los hechos consumados, los *objetivos del abordaje* se posicionan dentro de lo que se puede considerar como preventivo, reparatorio y de empoderamiento, en el entendido que el abordaje sindical no apunta solamente a denunciar⁶⁸.

Para ello plantean, tanto durante la capacitación del año 2018 (a la que se concurrió y registró en audio), como en los Conversatorios desarrollados en la Jornada de trabajo UDELAR / PIT-CNT sobre Automatización y trabajo, el día 10 de junio de 2019 en la ciudad de Montevideo (según audio al que se tuvo acceso), bajo el lema del Modelo Obrero Italiano⁶⁹ “La salud no se vende, ni se delega, se defiende”, el rol insustituible de

⁶⁵ Véase CAML / PIT-CNT (2019), en el apartado de Definiciones de acoso moral en el ámbito laboral y conceptos relacionados en el Marco Teórico – Conceptual.

⁶⁶ Durante la capacitación del año 2018 (a la que se concurrió y grabó en audio), explicitaron que, al integrarse a trabajar bajo las formas de organizar el trabajo, presentes a partir de la década del 90, ya se están vulnerando los derechos cotidianamente, porque, por ejemplo, no se respeta la capacidad que tiene el organismo en relación a la intensidad del trabajo; ni la necesidad de rotar el trabajo cuando es repetitivo y monótono; ni existe la posibilidad de tener voz para intercambiar y cambiar las situaciones. Por lo tanto, para la CAML / PIT-CNT la caracterización de reiterado y sistemático es inevitable bajo las circunstancias de trabajo que se establecieron a partir de la década de los 90.

⁶⁷ En ese sentido, manifiestan que sacar a la persona del lugar se ha utilizado como medida y “solución”, colocando el problema en el/la trabajador/a, no en la situación, siendo la forma de evadir las responsabilidades de remediar las circunstancias, de encubrir la responsabilidad de quienes emplean, cuando lo que hay que hacer es cambiar las condiciones de trabajo de ese lugar. Esto fue planteado en ocasión del curso del año 2018 (al que se concurrió y registró en audio) y en las entrevistas personales del 13 de diciembre del 2019.

⁶⁸ Según lo expusieron desde la CAML / PIT-CNT, durante el curso del año 2018 (en el cual se participó y registró en audio).

⁶⁹ “La academia, a partir de la experiencia sindical de los años 60’ y 70’ incorporo [sic] la practica [sic] de la investigación-acción y lo denomino [sic] “Modelo Obrero Italiano”. Hoy es referente en cuanto a la investigación participativa, sobre todo en la salud de los trabajadores. Los principios básicos del Modelo Obrero Italiano son: • La no delegación • La no monetarización del riesgo • El valor del conocimiento colectivo generado en el consenso.” (Tomasina y Stolovas, s/d, p. 11). Este modelo plantea la posibilidad de abordajes interdisciplinarios que incorporen el “saber obrero” (Tomasina y Stolovas, s/d).

los/as trabajadores/as y sindicatos para la defensa de los derechos laborales y de condiciones de trabajo adecuadas, a lo que suman la formación y capacitación desde una visión lo más integral posible, que trascienda los sesgos de las distintas disciplinas⁷⁰. Esta postura posee, en el entender de quien escribe, un poderoso componente de empoderamiento de la clase trabajadora respecto a las formas de organización que se dan en el empleo y su capacidad de agencia en el desarrollo de las tareas.

De igual manera, en las entrevistas personales del 13 de diciembre de 2019 y en el curso del año 2018 (al que se concurrió y registró en audio), manifiestan que las transformaciones sólo son posibles a través de la participación, situándola como un elemento fundamental en la prevención, siendo necesario un fuerte compromiso de la organización sindical para lograrla.

Como reafirmación de lo expuesto, en las entrevistas del 13 de diciembre de 2019 y en el curso del año 2018 (al que se asistió y registró en audio), puntualizan la no suficiencia ni estar de acuerdo, en relación a aquellas posturas que pregonan que, por el sólo hecho de que la empresa o institución, por sí y para sí, elabore y ponga en funcionamiento un protocolo de actuación, la misma ya está cumpliendo con el deber de prevención y protección⁷¹; además, este tipo de decisión limitaría la negociación colectiva, el involucramiento de los sindicatos y la defensa de los derechos de la clase trabajadora.

Por el contrario, consideran como parte de la prevención, el imperativo de instalar la temática en los espacios conquistados respecto a la salud laboral en el marco de la negociación colectiva (Comisiones Bipartitas de Salud y Seguridad en el Trabajo, según lo establecido por el Decreto N° 291/007 (2007)), creando una subcomisión o bipartita específica para el acoso moral laboral, que mantenga estrecha vinculación con el ámbito más amplio.

En este punto, durante la capacitación realizada en el año 2018 (a la que se concurrió y registró en audio), resaltan el cuidado que hay que tener en cómo se nombra, define o conceptualiza esta problemática en estos espacios, para no entrar en meras

⁷⁰ Esto va en línea con los planteos realizados por Fernando Tomasina, durante los Conversatorios desarrollados en la Jornada de trabajo UDELAR / PIT-CNT sobre Automatización y trabajo, el día 10 de junio de 2019 en la ciudad de Montevideo (según audio al que se tuvo acceso), respecto a los principios básicos del modelo obrero italiano, donde la defensa de la salud no se delega y no puede llevarse adelante sin la participación de trabajadores/as, representantes y técnicos/as en el área, cada quién en su rol, pero los y las trabajadoras construyen colectivamente las soluciones al hacer prevención profunda.

⁷¹ En la reunión personal del 26 de abril de 2019 explicaron que, para la Comisión, las medidas de sanción que, según las empresas, hace que las personas piensen y no lleven adelante el acoso, no es prevención, sino represión.

designaciones y descripciones restrictivas que dejen por fuera ciertos casos o que dificulten la identificación, abordaje, comprobación y solución del fenómeno⁷².

Retomando la prevención, proponen acordar en los ámbitos bipartitos de negociación colectiva, la evaluación de las formas de organización del trabajo y de las condiciones laborales, a través de la aplicación de instrumentos o herramientas adecuadas a tales efectos (como ser, a partir de grupos homogéneos⁷³, la elaboración de mapas de riesgo⁷⁴ utilizando el método CoPsoQ-ISTAS 21), para detectar los factores de riesgo psicosociales y llevar adelante las modificaciones necesarias para reducirlos, o revertirlos si fuera posible. De igual forma, apuntan a potenciar los factores de protección⁷⁵ que también se hayan identificado, tratando de evitar que el fenómeno se instale o estableciendo estrategias de intervención para que no se perpetúe, si ya existen situaciones detectadas.

En este sentido, entienden que el sólo hecho de comenzar a llevar adelante ese tipo de intervenciones con los y las trabajadoras, ya se constituye en una medida de prevención o de reversión, puesto que rompe con el miedo y el aislamiento que se va

⁷² Estas apreciaciones fueron reforzadas por Cecilia Miller (en representación del Programa de prevención de consumo de alcohol y otras drogas en el ámbito laboral del PIT-CNT), durante los Conversatorios desarrollados en la Jornada de trabajo UDELAR / PIT-CNT sobre Automatización y trabajo, el día 10 de junio de 2019 en la ciudad de Montevideo (según audio al que se tuvo acceso), quien indicaba que las definiciones no son solamente explicativas pues, según la definición que tienen las cosas, es cómo se va a operar sobre el fenómeno en el accionar cotidiano, presentando como caso paradigmático de lo anterior, el que aún hoy hay quienes dicen que si no hay daño no hay acoso.

⁷³ “¿Qué entendemos por grupo homogéneo? Es el grupo de trabajadores que realiza un mismo trabajo, y comparten este ambiente de trabajo, están expuestos a los mismos problemas, factores de riesgo, peligros. Además el grupo homogéneo recuperan el conocimiento grupal acumulado, la historia del grupo, también de los que lo precedieron. Por eso se afirma que hay un conocimiento horizontal en el hoy, pero también es vertical, porque recupera la historia de los que estuvieron. También se recupera, el saber vinculado al daño que sufrieron, o sufren los trabajadores, es recuperar esa historia y vincularla a lo que les pasó, a los que estuvieron en las mismas condiciones laborales.” (Tomasina y Stolovas, s/d, p. 12)

⁷⁴ “El mapa de riesgo es la sistematización gráfica, espacial, sencilla y accesible de los factores de riesgo identificados por el grupo homogéneo en el proceso laboral. El mapa de riesgo en definitiva va a expresar el resultado de la técnica para recuperar y valorizar las experiencias del “saber obrero”. [...] El mapa de riesgo debe orientar la acción transformadora de las condiciones de trabajo. Son investigaciones que tienen participación, pero que son investigaciones acción. Son pensadas básicamente para generar acción, en el sentido de la corrección de aquellos elementos del ambiente laboral, que son identificados como de riesgo, asociados al daño. El modelo en definitiva responde a una forma de acción sindical.” (Tomasina y Stolovas, s/d, pp. 12 y 13).

⁷⁵ Frente a la ausencia de una definición específica, a partir de los dichos de OIT – OMS (1984), ISTAS (2003), OIT (2013) y Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales de Plena inclusión Extremadura (2018), se entiende que, para el ámbito laboral, los factores protectores (o de protección) son, por oposición a los factores de riesgo psicosociales, aquellas condiciones de trabajo que son percibidas y/o experimentadas de manera positiva o favorable por los/as trabajadores/as; es decir que, su ausencia o el ser vivenciadas como negativas o desfavorables, las sitúa como factores de riesgo. A modo de ejemplo, se puede mencionar el contar con apoyo social, el tener influencia o margen de autonomía respecto a la tarea, el sentimiento de pertenencia grupal, el recibir un trato justo, el contar con posibilidades de desarrollo y progreso en el ámbito laboral, el realizar un trabajo que tenga sentido y/o significado, recibir reconocimiento, valoración y respeto por la tarea realizada, entre otros.

instalando en los lugares de trabajo en que están dadas las condiciones para que el fenómeno del acoso moral laboral se desarrolle o afiance⁷⁶.

Esto, en la medida en que, de acuerdo a lo que explicaron durante el curso del año 2018 (al que se asistió y se registró en audio), al comenzar la intervención lo primero que plantean es reunir al personal para explicarles lo que se va a hacer, a través de una participación voluntaria, indicando que las respuestas que brinden en el cuestionario ISTAS son de carácter anónimo y que el objetivo es analizar las deficiencias en la organización del trabajo, o sea, la presencia de factores de riesgo psicosociales, y no a las personas que allí se desempeñan⁷⁷.

Conjuntamente, otras de las medidas preventivas que aconsejan, es el establecimiento de una comunicación fluida, tanto ascendente como descendente, de modo que todos los asuntos se canalicen de forma correcta y por los medios adecuados, fomentando la claridad y transparencia organizativa. También proponen reforzar la solidaridad de clase entre los/as trabajadores/as⁷⁸, desarrollar las habilidades de resolución de conflictos, promover la capacitación, establecer canales de información institucional y sindical de actualización permanente.

⁷⁶ Esto va en línea con los planteos realizados por Cecilia Miller (en representación del Programa de prevención de consumo de alcohol y otras drogas en el ámbito laboral del PIT-CNT), en los Conversatorios desarrollados en la Jornada de trabajo UDELAR / PIT-CNT sobre Automatización y trabajo, el día 10 de junio de 2019 en la ciudad de Montevideo (según audio al que se tuvo acceso), quien expresaba que el sólo hecho de plantear esta evaluación a un conjunto de trabajadores/as, implica ya en sí una intervención y un nivel de toma de conciencia sobre lo que se está contestando, por lo que hay que actuar de modo muy criterioso y con mucha ética a la hora de manejar ese proceso.

⁷⁷ El mismo proceso es planteado desde el Programa de prevención de consumo de alcohol y otras drogas en el ámbito laboral del PIT-CNT por Cecilia Miller, en los Conversatorios desarrollados en la Jornada de trabajo UDELAR / PIT-CNT sobre Automatización y trabajo, el día 10 de junio de 2019 en la ciudad de Montevideo (según audio al que se tuvo acceso): desde un punto de vista metodológico, lo primero es sensibilizar al conjunto de quienes trabajan allí, de qué es lo que se va a hacer, para qué se va a hacer y cómo se va a hacer; se realiza después la aplicación del cuestionario ISTAS por el equipo, con integrantes de la bipartita, de la parte patronal y de la parte sindical; es anónimo y confidencial; se hace un acompañamiento de todo ese proceso por parte del equipo técnico de la unidad, que después hace el procesamiento estadístico; finalmente, los resultados de la evaluación se presentan al grupo de trabajo ocupacional en el ámbito de la salud y se hace una devolución al conjunto de trabajadoras/es. Esto último, en el entendido de que no se puede hacer una evaluación, que tenga un tratamiento de los resultados ajeno a quienes dieron los datos, ya que hay un compromiso ético con las personas que se involucran para hacer el estudio.

⁷⁸ Durante la capacitación del año 2018 (a la que se concurrió y se registró en audio), expresaron que medicar el sufrimiento o penalizar el acoso no es suficiente; es necesario reconstruir las solidaridades. Este aspecto va en línea con lo planteado por Fernando Tomasina, en los Conversatorios desarrollados en la Jornada de trabajo UDELAR / PIT-CNT sobre Automatización y trabajo, el día 10 de junio de 2019 en la ciudad de Montevideo (según audio al que se tuvo acceso), en cuanto a que el desafío es romper con la lógica del individualismo para pensar realmente desde lo colectivo, cómo se logra que el trabajo sea una forma de realización personal, pero sobre todo que las personas se sientan parte de un colectivo, cómo se recupera el concepto del valor del trabajo colectivo.

Asimismo, como forma de prevenir la aparición o para reducir la prevalencia de la presencia de factores de riesgo psicosociales en la organización del trabajo, señalan la necesidad de incorporar medidas que incrementen y potencien: las oportunidades de desarrollo de habilidades y conocimientos, evitando el trabajo monótono y repetitivo; el nivel de control sobre los tiempos (pausas, descansos, permisos y licencias) e intensidad en el desarrollo de la tarea; la participación y democratización en las decisiones vinculadas a cómo y en qué condiciones se desarrollan las actividades en el empleo; la definición de puestos de trabajo, tareas a realizar y margen de autonomía; la formación en habilidades directivas no autoritarias; el respeto y trato justo; la estabilidad en el empleo y en las condiciones (jornada, sueldo, horarios, etc.); el poder compatibilizar la vida laboral y familiar; la eliminación del trabajo aislado y de la discriminación por sexo, edad, etnia o de cualquier otra índole (CAML / PIT-CNT, material del curso, 2018).

Y a pesar de su oposición rotunda a aquellos abordajes cuyo objetivo es netamente sancionatorio de los/as trabajadores/as, teniendo como único fin el buscar culpables individuales y no responsabilizando de nada al empleador, entienden necesario que, cuando existe la presunción de que hay una situación instalada, como forma de prevenir mayores daños sobre el colectivo de trabajadores/as y el surgimiento de nuevos casos, se debería llevar adelante la valoración, la intervención y la acción⁷⁹.

Por otra parte, como ya se indicó al inicio de este acápite, también es factible de delimitar como reparatorio el *objetivo del abordaje* de la Comisión, en virtud de que explicitan la necesidad de tener medidas que atiendan los daños a los que se vieron expuestas las personas que fueron objeto de estas situaciones. Según explicaron en el curso del año 2018 (al que se concurrió y registró en audio), las mismas deberían apuntar a cubrir aspectos vinculados con la salud física (atención médica en distintas especialidades) y emocional (Psicología y Psiquiatría); lo económico; la contención desde

⁷⁹ Según abordaron en las instancias de capacitación del año 2018 (a las que se asistió y registró en audios) y en la reunión personal mantenida el 26 de abril de 2019, ante una situación de acoso moral laboral, entienden que hay que insistir en la puesta en práctica de las facultades de organización, dirección y, si es necesario, disciplinarias de la empresa, instando que cumpla con su responsabilidad respecto a la salud y la seguridad de las personas que emplean. Indican que hay que analizar cada caso para ver si se está realmente ante una situación de acoso; sin embargo, aunque no se llegue a una postura concluyente al respecto, se sabe que hay una situación irregular, siendo necesario hacer un mapa de riesgos para ver qué es lo que está produciendo esos problemas. Entonces, si se hace ese tipo de intervención, se cambian las condiciones del lugar y, aunque capaz no se resuelve ese caso en particular, sí se va a evitar que siga sucediendo. En función de lo anterior, consideran pertinente establecer responsabilidades en las situaciones en que hubo conductas que requieren que así sea hecho, pero a su vez señalan la necesidad de ver cuáles son las condiciones de trabajo que llevan a las mismas, en el entendido de que hay ocasiones en que las personas se ven obligadas a actuar de esa forma.

los sindicatos (para romper el aislamiento, generar confianza, escuchar, comprender y proponer); las dificultades relacionales en el ámbito laboral, familiar y social; y asesoramientos profesionales confiables en las distintas dimensiones (como ser el área legal)⁸⁰. Lo anterior, en el entendido que “Es imprescindible comprender, que el acoso moral en el trabajo, al atacar a la persona como tal, la destruye íntegramente; su recuperación debe ser también integral.” (CAML / PIT-CNT, material del curso, 2018)⁸¹.

Sin embargo, se alejan de las visiones que exclusivamente atienden esa dimensión y desconocen todo lo demás⁸².

Alcance del abordaje.

En función de lo hasta aquí expuesto, es redundante señalar que, dentro del *alcance del abordaje* de la Comisión, está incluido el acoso moral laboral como eje primordial.

No obstante, en virtud de que las formas de organización del trabajo y la presencia de factores de riesgo psicosociales generan, asimismo, otras problemáticas, tanto la violencia como la discriminación están presentes también en el *alcance del abordaje* de la Comisión^{83 84}; explicitando que con la forma de trabajo a la que apuntan y con la

⁸⁰ A entender de quien escribe, además de las especialidades mencionadas, los y las profesionales de Trabajo Social, tienen la posibilidad de brindar importantes contribuciones, tanto en aspectos vinculados a la prevención como en lo referido a acciones reparatorias y de empoderamiento en cuanto a estas situaciones, por lo que debería ser una disciplina a ser considerada para el abordaje del fenómeno.

⁸¹ Un enfoque similar planteó Ana Sotelo, en los Conversatorios desarrollados en la Jornada de trabajo UDELAR / PIT-CNT sobre Automatización y trabajo, el día 10 de junio de 2019 en la ciudad de Montevideo (según audio al que se tuvo acceso), comentando que, aunque no hay mecanismos de contención, sí existen herramientas colectivas que podrían llegar a ser utilizadas de modo tal, que pudieran obtener para esa persona algo de lo que necesita en la materia reparatoria. Explicó, asimismo, que la materia reparatoria es muy amplia, pero claramente, una persona que sufre acoso en el trabajo, tiene al menos dos años de recuperación entonces, dependiendo de qué tipo de trabajador se trate (sector público o privado), hay que ver cómo el sistema, la empresa o el Estado, se puede hacer cargo de esos dos años que esa persona va a tener que sí o sí hacer una terapia, por ejemplo.

⁸² Es decir, de aquellas que, según explicaron durante las capacitaciones del año 2018 (a las que se asistió y registró en audio), para evitar la solución del problema interviniendo en su origen, hacen énfasis en tratar o atenuar sólo las consecuencias (situación en la que se encontrarían la mayoría de las disciplinas). Para la Comisión, la mayor urgencia es el reconocimiento de los factores de riesgo psicosociales para tener elementos para trabajar en el origen de las situaciones, por lo que no les urge enfocarse en cómo atender los efectos.

⁸³ Respecto a la primera, durante la capacitación del año 2018 (a la que se concurrió y registró en audio) y en la reunión personal del 26 de abril de 2019, expusieron que el acoso es violencia introducida en el ámbito laboral y ésta tiene una dinámica de la que es necesario salirse y romper si se quieren solucionar realmente los problemas. En función de ello, el énfasis que realizan es en no quedarse con lo conductual sino analizar las condiciones que lo hacen posible, entendiendo que se ha obligado a trabajar peor que antes a través del ejercicio de una violencia que se ha impuesto, aceptado y naturalizado a nivel de la sociedad.

⁸⁴ En lo concerniente a la discriminación, según explicaron en el curso del año 2018 (al que se asistió y registró en audios), entienden que todo este tipo de problemas (el acoso, el stress, el burnout, las condiciones que refuerzan la necesidad de evadirse a través de las adicciones y todo tipo de formas de discriminación

definición preventiva en la que se basan, no dejarían ningún caso por fuera al poseer elementos muy abarcativos para diversidad de situaciones.

Enfoque de Derechos Humanos.

En lo que a este apartado refiere, la postura asumida por la Comisión, de adjetivar el acoso como *moral*, no responde a un tema moralista (valga la redundancia), en el sentido de bueno o malo, sino que se deriva de las disciplinas legales, en tanto situación violatoria de *Derechos Humanos* fundamentales inherentes a toda persona, que no se pierden ni entran en suspenso por estar trabajando o en ocasión de él, por lo que deben ser salvaguardados y respetados de igual manera en el ámbito laboral.

Esto muestra una clara diferencia con los dichos de Hirigoyen (2001)⁸⁵, en lo referido al hecho de atribuirle ese adjetivo como posicionamiento ético y profesional, en relación a lo aceptable o no socialmente. Aquí se puede constatar que, incluso a partir de un nombre idéntico, las connotaciones implicadas en él pueden mostrar una diversidad interesante de apreciar y analizar.

A pesar de ello, a partir de los dichos de CAML / PIT-CNT en ocasión de la capacitación impartida durante el año 2018 (a la que se asistió y registró en audio) y en una reunión personal el 26 de abril de 2019, si sólo se le da importancia a la violación de derechos humanos en los hechos consumados y no se realiza un abordaje integral de las situaciones, apuntando a una transformación real de las condiciones de trabajo, se estaría en lo que en esta investigación se ha dado en llamar *tipo de abordaje* parcializado, *perspectiva de abordaje* individual, *objetivo del abordaje* sancionatorio, *finalidad del abordaje* “Caza de brujas”, *posicionamiento institucional* indiferente (o reactivo en el mejor de los casos), con un *área de interés* legal/procedimental y conductual/conflictual.

Perspectiva de género.

En otro aspecto, al consultar directamente, durante las entrevistas personales del 13 de diciembre de 2019, respecto a si el fenómeno del acoso moral laboral es un problema de desigualdad de género, desde la Comisión manifiestan que no lo es en su origen, pero sí en sus manifestaciones.

por género, política, religión, etnia, etc.) tienen un mismo origen: la organización del trabajo que fue lo que se modificó a partir de la década del 90.

⁸⁵ Véase el acápite de Definiciones de acoso moral en el ámbito laboral y conceptos relacionados en el Marco Teórico – Conceptual.

En esa línea, tanto en ocasión del curso del año 2018 (al que se asistió y registró en audios) como en el transcurso de la reunión personal mantenida el 26 de abril de 2019, afirmaron que los factores de riesgo psicosociales tienen una gran carga y contenido de género, estando muy vinculado a lo que son todo tipo de discriminaciones. Ello fue ejemplificado, indicando que en este tipo de situaciones se destacan dos cosas: el miedo y el aislamiento de la persona; y cuando el primero se instala, expresan que es muy difícil de reconocer y demostrar por parte de los hombres debido a que son “machos”, por lo que le restan importancia al problema, hacen de cuenta que no existe o lo justifican.

Y continúan:

[...] sabemos que puede resultar muy difícil para un compañero realizar una denuncia por acoso moral. Decimos esto en relación a los mandatos sociales que les han sido asignados a los varones en contraposición con las mujeres. El hombre como proveedor de su familia, como sustento económico, como un ser fuerte y equilibrado, como capaz de resolver sus problemas sin necesidad de pedir ayuda, etc. (CAML / PIT-CNT, material del curso, 2018)

En cuanto a esto, se acuerda con lo manifestado por la Comisión en cuanto a que, un aspecto en que las construcciones sociales de género afectan en forma diferencial a hombres y mujeres en relación a este fenómeno, es ese mandato de la masculinidad hegemónica que impone a los varones el deber de comprobar permanentemente su virilidad y no demostrar sentimientos, menos aún aquellos que puedan vincularse a características históricamente atribuidas a lo femenino, como ser el miedo, la debilidad o la vulnerabilidad.

Una investigación aparte requeriría el poder indagar si estos hechos son los que hacen que estén subrepresentados los casos de acoso moral laboral donde la persona objeto del mismo es hombre, ya sea debido a intentos de solucionar el problema por sí mismos antes que denunciar, o por optar por otras “alternativas de salida” que no comprometan su “ser hombre”, como soportar la situación hasta el punto de la incapacidad laboral, solicitar un traslado, renunciar al trabajo o incluso el suicidio. Esto último llevaría a ampliar lo manifestado por la Comisión e indicar que este fenómeno no sólo tiene connotaciones de género en sus manifestaciones, sino en sus formas de gestionarlo y en las consecuencias para las personas.

En línea similar manifiestan,

[...] las mujeres trabajan en condiciones de mucha mayor vulnerabilidad, accediendo a trabajos de menor calidad, recibiendo salarios mas [sic] bajos por igual tarea, no pudiendo acceder a los puestos de mayor poder y toma de decisiones, etc. [...] Si entendemos el acoso moral como una violación a los derechos del/a trabajador/a, entonces creemos que las condiciones en las que todavía trabajan las mujeres, establecen un caldo de cultivo para diversas situaciones de acoso. Son las mujeres las que cuidan a los hijos y los ancianos, lo que muchas veces hace que a la hora de elegir quien [sic] falta al trabajo por una situación por ej: enfermedad de un hijo , sea la mujer la que solicita la licencia. Por otro lado se ha visto el hostigamiento sufrido por muchas compañeras al volver de su licencia maternal, como ser cambios de tareas, de horarios y en general de las condiciones de su ambiente laboral (CAML / PIT-CNT, material del curso, 2018).

Aquí también reconocen, la forma diferencial en que el acoso moral laboral afecta a hombres y mujeres, y que estas últimas por el sólo hecho de su condición de tal, ya poseen mayor vulnerabilidad frente a la problemática por el lugar en la que se las ha posicionado históricamente en la división sexual del trabajo, tanto en la arena pública como en el ámbito doméstico⁸⁶.

Así, como forma de detectar este tipo de situaciones, el cuestionario que utilizan de referencia para la evaluación de la presencia de factores de riesgos psicosociales, el método CoPsoQ-ISTAS 21, incluye entre sus preguntas, las siguientes:

[...] 11) Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial? [...]
En estos momentos, ¿estás preocupado/a... [...] 20) por si te cambian el

⁸⁶ En el transcurso de la capacitación del año 2018 (a la que se asistió y registró en audio), mencionaron ejemplos de compañeras que tenían jefaturas inflexibles, que no les permitían salir si tenían una emergencia con algún/a menor a cargo. También cuestionaron acusaciones realizadas por otros/as, de que esas mujeres no son capaces de resolver sus problemas en base al hecho de que, a quienes acusan, no les sucede, buscando excusas y naturalizando la indiferencia o crueldad de las jefaturas frente a esas situaciones, aceptándolas como válidas, permitiéndolas e incluso fomentándolas. Igualmente denunciaron las posturas de culpabilidad, en la distorsión en el trabajo, de las que se hace objeto sin disimulo, a las mujeres que ejercen su derecho al medio horario o al amamantamiento, pero que no son reconocidos como tales, esperando de ellas el cumplimiento de toda la carga de tareas por parte de compañeros y compañeras.

horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad? [...] 31) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú? Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas [sic] familiares y domésticas; Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas; Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas; Sólo hago tareas muy puntuales; No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas [...] 32) Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer? 33) Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares? 34) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez? [...] (ISTAS, 2003, pp. 7-10).

Dicho instrumento, en las explicaciones respecto a las preguntas 31 a 34, aclara:

Además, existe otro factor que afecta la salud: la doble presencia (apartado 5 del cuestionario). La mayoría de mujeres trabajadoras realizan la mayor parte del trabajo doméstico y familiar, lo que implica una doble carga de trabajo si lo comparamos con los hombres. Además, el trabajo familiar y doméstico implica exigencias que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado, y la organización de éste dificulta o facilita la compatibilización de ambos (ISTAS, 2003, p. 14).

En esta línea de análisis, desde la Comisión reconocen también la presencia del condicionamiento, perpetuado hasta la actualidad, de la división sexual del trabajo⁸⁷ y de las relaciones de poder de género⁸⁸.

Sin embargo, a pesar del reconocimiento en el discurso de este tipo de situaciones históricas de desigualdad, opresión y privilegio de un colectivo sobre otro, se entiende

⁸⁷ “[...] la segregación en función del sexo sigue siendo muy marcada. No sólo hombres y mujeres no tienen los mismos tipos de trabajo (hay más hombres que trabajan en puestos directivos y como profesionales), sino que, dentro de las mismas categorías de trabajos, los hombres suelen ocupar puestos de mayor responsabilidad [...]” (CAML / PIT-CNT, material del curso, 2018).

⁸⁸ En las entrevistas personales del 13 de diciembre de 2019, manifestaron que el tema de la mujer es histórico, a partir de la primera diferenciación que se estableció por el sexo biológico, que se perpetúa generación tras generación, de acuerdo al desarrollo cultural de cada sociedad y que se expresa de distintas maneras. Pero aún continúa muy presente y arraigado, el predominio del hombre sobre las mujeres y la creencia del derecho de aquel de ejercer poder sobre (y por encima) de éstas.

por parte de quien escribe, que falta profundizar y deconstruir en torno a esas dimensiones, para realizar planteos que efectivamente busquen su transformación.

A modo de ejemplo, se reflexiona en el hecho de que, en el propio movimiento sindical aún hoy existe una clara predominancia masculina, no sólo en cantidad, sino en cuanto la presencia femenina en los puestos de liderazgo es escasa o incluso nula en algunos casos; o en ciertas percepciones que se constatan en las manifestaciones realizadas respecto a los puestos de responsabilidad dado que, en innumerables ocasiones son las mujeres las que asumen dichos compromisos, pero los logros, las decisiones finales y el poder se atribuyen a hombres.

Del mismo modo, en determinadas partes del discurso de la Comisión, se detecta una sumisión de las cuestiones relativas a las luchas por la igualdad de género, a las reivindicaciones de la clase obrera puesto que, según indicaron en las entrevistas personales del 13 de diciembre de 2019, no se debería separar fuerzas en función de las situaciones de hombres y mujeres dado que la esencia del problema es la misma.

Interseccionalidad.

Continuando con el análisis, en lo concerniente a la interseccionalidad, no se han hallado elementos que indiquen que sea una perspectiva tomada en consideración por la Comisión; es más, frente a un planteo realizado por alguien que participó en una de las instancias de capacitación del año 2018 (a la que se asistió y registró en audios), respecto a que hay que valorar, desde el movimiento sindical, la conjunción de circunstancias (como la situación de discapacidad, el ser mujer, con menores exclusivamente a su cargo y/o en condiciones de vulnerabilidad habitacional y económica), como elementos que exponen a un mayor riesgo de ser objeto de acoso moral laboral, por parte de la CAML / PIT-CNT no se profundizó en lo que se había sugerido.

Finalidad del abordaje.

En función de todo lo hasta aquí expuesto, se afirma que la *finalidad del abordaje* que persigue la Comisión es la de un compromiso real con la temática, a partir de una serie de cuestiones que muestran como centrales en sus planteos, a pesar de que siempre resaltaron en el curso del año 2018 (al que se asistió y se registró en audios), que no hay recetas para la atención del fenómeno del acoso moral laboral, debiéndose estudiar caso a caso la situación: el reconocimiento de los sindicatos de la importancia de los factores de riesgos psicosociales y su compromiso de trabajar en ese sentido; la elaboración de

una propuesta de abordaje con una visión política-sindical, que promueva los derechos de los y las trabajadoras, se base en metodologías que realmente apunten al análisis y solución de los problemas en su origen, a través de la transformación de las condiciones de trabajo; y la presentación de la misma a la Empresa o Institución, para tratarlo en forma bipartita en el marco del Convenio N° 155 (OIT, 1981), Decretos N° 291/07 (2007) y N° 244/016 (2016).

Por lo tanto, según lo manifestaron en las entrevistas personales del 13 de diciembre de 2019, lo fundamental para ellos es la negociación colectiva (en bipartitas, en tripartitas, en el CONASSAT), y a partir de allí, todo lo demás.

Protocolos de actuación del sector público de Uruguay

Como se mencionó oportunamente⁸⁹, el análisis de contenido de los Protocolos se llevó adelante sobre 8 documentos aprobados y vigentes. A continuación, se desarrollarán los hallazgos, yendo de los documentos más antiguos hasta los de sanción reciente.

ANC.

El Protocolo de Actuación ante el Acoso Moral en la ANC⁹⁰ fue aprobado el 11 de abril del 2013 (ANC, 2013).

Según lo que se indica en el documento, el mismo fue producto de un espacio interdisciplinario institucional, no mencionándose en ningún momento a la organización sindical como parte de dicho proceso, por lo que se infiere que no es producto de la negociación colectiva, sino establecido de forma unilateral por la ANC, hecho que se aleja de las sugerencias de la CAML / PIT-CNT⁹¹. Por lo tanto, el *tipo de abordaje* se evalúa como parcializado, al no considerar el “saber obrero”, más allá de que no se detallan las disciplinas que participaron en su redacción y, como integrantes del Comité creado para abordar estas situaciones, sólo se alude a profesiones vinculadas al área de la Psicología y legales.

⁸⁹ Véase el acápite Proceso en la Perspectiva Metodológica.

⁹⁰ Véase Anexo V – Protocolo de Actuación ante el Acoso Moral de la ANC.

⁹¹ Lo que se indica, es la “posibilidad” de dar intervención a la Paritaria de Salud Laboral, en la formación especializada en materia de acoso en el trabajo, que recibirá el Comité creado para atender las denuncias de esta problemática; igualmente se le informará a dicha Comisión y a la representación de la organización sindical, de actuaciones y resoluciones en caso de denuncias. También se menciona que la denuncia puede ser presentada por la asociación que representa al funcionariado de la Institución.

Por lo que refiere al *posicionamiento institucional*, el mismo puede ser calificado de “Tolerancia cero”, en tanto que entienden la problemática como inaceptable y es calificada como falta administrativa grave.

A su vez, en el primer párrafo anuncia poseer un *objetivo del abordaje* preventivo y sancionatorio, aunque después, en el detalle de las medidas preventivas, las mismas no pueden ser calificadas como tales, en particular la inicial que es claramente sancionatoria (o represiva) y algunas de las demás aluden al problema cuando ya está instalado, al igual que el Procedimiento de Actuación⁹². Además, si se ciñe el análisis a las sugerencias de la CAML / PIT-CNT, el objetivo tendría que ser calificado como netamente sancionatorio, en función de la ausencia total de los ítems aconsejados, principalmente en lo atinente a la atención del origen del fenómeno de acoso moral laboral.

Respecto al *alcance y finalidad del abordaje*, el primero está centrado en el acoso moral laboral, mientras de la segunda se puede decir que no se enmarcaría en un compromiso real con la temática, incluyendo aspectos que tampoco lo situarían como “Caza de brujas” (las garantías que se mencionan en relación a la persona denunciada y al procedimiento), por lo que se relacionaría más a cumplir con compromisos políticos (“Tapar el ojo”) o auto posicionar a la institución en un lugar de vanguardia.

En cuanto al *área de interés*, se puede establecer como conductual/conflictual y la *perspectiva de abordaje*, individual (por ejemplo, los adjetivos utilizados refieren a “víctima” y “acosador/a”). Esto fundamentado en situar al acoso moral como conductas (desde la perspectiva jurídica, recurren a la definición de Sotelo (2012)⁹³), relativizando su sistematicidad, mencionando el impacto en el ambiente de trabajo e incluyendo el clásico listado de sus manifestaciones concretas y modalidades, pero como problemas entre personas, no mencionándose jamás posibles responsabilidades de la institución en las condiciones de trabajo.

En función de lo hasta aquí expuesto, el *posicionamiento político-social* se evalúa como funcional al sistema, en tanto no incluye ninguna manifestación que pueda indicar lo contrario.

⁹² En cuanto a otras medidas posibles de ser aplicadas, de las cautelares no dice cuáles podrían ser; de las correctivas, señala que “acosador” y “víctima” no convivan en el mismo entorno de trabajo; de las de protección frente a represalias, salvaguardar la seguridad y salud; y de seguimiento, habla de control de cese de las conductas de acoso, acompañamiento psicológico para el restablecimiento en un puesto de trabajo y en el relacionamiento con pares.

⁹³ La misma y su análisis, se pueden consultar en los acápites de Definiciones de acoso moral en el ámbito laboral y Análisis comparativo de definiciones, ambos en el Marco Teórico – Conceptual.

En tanto, respecto al *enfoque de Derechos Humanos*, el mismo se encuentra presente desde la primera frase del documento, haciendo alusión a la protección de derechos fundamentales, garantizando la dignidad, igualdad y no discriminación, un ambiente de trabajo saludable y libre de violencia, la integridad física y psicológica, y la intimidad. En contraste con ello, la perspectiva de género y la interseccionalidad no son tomadas en consideración.

Finalmente, la ANC manifiesta reconocer el derecho a la representación sindical y al seguimiento de las denuncias por parte de ésta, a menos que cualquier involucrado/a manifieste su disconformidad con ello.

En síntesis, no se vislumbra evidencia de que este Protocolo tome en cuenta aspectos del enfoque de la CAML / PIT-CNT, salvo en lo concerniente al *enfoque de Derechos Humanos* y en el *Posicionamiento institucional*.

Poder Judicial.

El Reglamento referente a las denuncias de acoso, violencia y/o discriminación del Poder Judicial fue aprobado por la SCJ el 14 de agosto del 2013 (Poder Judicial, 2013).

Según se indica, el proceso de elaboración de dicho documento se inició en planteamientos realizados por AFJU, disponiéndose la creación de una Comisión en el año 2010, para trabajar en salud laboral en general, y en acoso laboral en particular. La misma se integró por servicios técnicos de la institución y por todas las agrupaciones gremiales del Poder Judicial, pero no se especifica que dicha instancia haya hecho las veces de Comisión Bipartita de Salud y Seguridad en el Trabajo.

En base a lo anterior, el *tipo de abordaje* en un principio podría ser considerado como integral, en tanto, al menos en la letra, incorpora diversas perspectivas disciplinarias y el “saber obrero”; pero finalmente, la integración de la Comisión para atender los casos, situada bajo la dependencia de la División Recursos Humano, es de 4 personas: profesional del área legal, de la psicología, de medicina y representante sindical, pero éste sólo si es solicitado por las personas involucradas, por lo que termina siendo parcializado.

En cuanto al *Posicionamiento institucional*, el mismo se enmarcaría como reactivo, dado que no plantea una postura frente a las problemáticas, más que un procedimiento netamente administrativo frente a denuncias y no incluye en nada una política preventiva.

De lo anterior, el único *objetivo del abordaje* que se desprende del texto, es la finalidad sancionatoria sobre los hechos consumados; mientras las medidas cautelares que mencionan sólo apuntan a traslados o licencias con goce de sueldo y de las correctivas no se especifica cuáles son; por lo que la *finalidad del abordaje* se vincularía a una “Caza de brujas”, a saber, encontrar culpables con dudosas garantías para quienes estén implicados/as.

Continuando, el *alcance del abordaje* incluye el acoso moral, la violencia y la discriminación, con un *área de interés* centrada fundamentalmente en lo legal/procedimental (aunque incluye aspectos conductuales/conflictuales), a partir de una *perspectiva de abordaje* individual (lo colectivo/organizacional y lo vinculado a las condiciones de trabajo, no aparecen en el documento en ningún momento)⁹⁴.

En cuanto al *enfoque de Derechos Humanos*, la *perspectiva de género* y la *interseccionalidad*, están totalmente ausentes en el texto.

En base a todo lo anterior, el *posicionamiento político-social* se establece como funcional al sistema y lo único que se podría aproximar a los planteos de la CAML / PIT-CNT, es el trabajo conjunto con las organizaciones sindicales para la elaboración del Protocolo, aunque faltan elementos para conocer el peso real de esa visión sindical en el proceso.

UDELAR.

El Procedimiento de denuncia sobre acoso y discriminación en el ámbito de la UDELAR fue aprobado el 4 de octubre de 2013 (UDELAR, 2013) y debió ser complementado por dos Resoluciones (UDELAR, 2019a; UDELAR, 2019b), debido a situaciones de público conocimiento (por ejemplo, consultar El País (2019), La Diaria (2019), Subrayado (2019)).

En cuanto al *alcance del abordaje*, el mismo se establece en torno al acoso sexual, laboral, violencia y discriminación, por razones de género, edad, diversidad sexual, nacionalidad, etnia, religión, discapacidad, orientación política o sindical u otros aspectos socio-culturales (UDELAR, 2013), aunque no incluye ninguna definición de estos términos.

⁹⁴ Es de interés puntualizar que, la definición de acoso moral de la que parte el documento (Poder Judicial, 2013), no es de las utilizadas comúnmente, siendo novedosa las menciones al efecto o enfermedad que puede producir, a “accidentes fortuitos” y agresiones físicas; en lo demás, no se aleja de las clásicas concepciones vinculadas a la Psiquiatría/Psicología y a las que incluyen las modalidades, colocándolo como comportamientos entre personas, no explicitando en ningún momento elementos atinentes a la institución.

El *área de interés* es factible evaluarla desde la seguridad y salud en el trabajo, en la medida en que plantean la “[...] prevención y promoción de salud, apuntando a la preservación y reproducción de ambientes saludables de estudio y/o trabajo” (UDELAR, 2013, p. 1).

En un principio, el *tipo de abordaje* podría ser situado como integral, en la medida en que queda a cargo de una Comisión integrada por delegaciones de distintos espacios con voz y voto (Pro Rectorado, Comisión que trata temáticas vinculadas a las condiciones y medio ambiente de trabajo, personas relacionadas a distintos programas y divisiones de salud, organizaciones sindicales de la UDELAR, egresados y la Red Temática de Género) (UDELAR, 2013). Sin embargo, la investigación final es llevada adelante por equipos técnicos interdisciplinarios dependientes de Bienestar Universitario, no considerando el “saber obrero” (sólo se garantiza la representación sindical si es solicitada (UDELAR, 2019b)), por lo que, en base a esto último, se lo considera parcializado.

A su vez, en cuanto a la *perspectiva de abordaje*, la misma se situaría en lo colectivo/organizacional, al buscar atender los procesos y condiciones de trabajo, mientras la *finalidad del abordaje* sería de compromiso real por establecer políticas institucionales al respecto.

En tanto, los *objetivos del abordaje* estarían en lo preventivo, al “Proponer estrategias, elaborar, planificar y ejecutar acciones de promoción y prevención de salud [...] la capacitación [...] Promover la investigación [...]” (UDELAR, 2013, p. 3), y en lo sancionatorio que, sin ser central en el documento, está presente; igualmente algo de reparatorio se puede vislumbrar dado que se incluye personal para realizar seguimiento y acompañamiento psico-físico (UDELAR, 2019b), aunque queda en duda su real alcance. También se hace alusión a medidas de protección, apoyo y garantías del debido proceso, sin detallarlas.

Continuando, el *posicionamiento institucional* se establece como “Tolerancia cero” en función de lo anterior y de la explicitación de la inadmisibilidad de conductas, tratos y comportamientos que se puedan enmarcar en los fenómenos referidos (UDELAR, 2019a); sin embargo, esto último también coloca lo conductual/conflictual en el *área de interés*, llevando la *perspectiva de abordaje* a lo individual.

En cuanto al *posicionamiento político-social*, no existe ningún elemento que permita calificarlo como no funcional al sistema; mientras que el *enfoque de derechos humanos*, la *perspectiva de género* y la *interseccionalidad* se encuentran totalmente ausentes.

Finalmente, en cuanto a la presencia de aspectos asimilables al enfoque de la CAML / PIT-CNT, este procedimiento se acerca más a dichos planteos que los anteriormente analizados (por ejemplo, en cuanto a la consideración de las condiciones y organización del trabajo); no obstante, se entiende perfectible en muchas dimensiones.

IM.

El Protocolo de Actuación en Acoso Moral Laboral de la IM fue aprobado el 6 de julio de 2015 (IM, 2015), elaborado a partir de reuniones de la Comisión Permanente de Seguridad e Higiene, en la que participaron representantes del PIT-CNT.

Así, el *enfoque de derechos humanos* se encuentra presente desde el inicio del documento, en alusión a la consagración de los mismos que establece la Constitución de la República (1967), situando el *posicionamiento institucional* como “Tolerancia cero” en virtud de considerarlo una práctica inaceptable.

El *área de interés*, en un principio, se establece en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, en tanto es el Servicio de Salud y Seguridad Ocupacional el que aborda los casos y se habla de situación de riesgo psicosocial; sin embargo, en el desarrollo del documento, a lo único que se refiere es a circunstancias conductuales, vinculares y relacionales.

En cuanto al *alcance del abordaje*, a pesar de nombrarse diferentes manifestaciones de violencia en el ámbito laboral, se centra en el acoso moral laboral y para ello recurren a las clásicas definiciones, sumando una de González de Rivera (en IM, 2015) que, por más que es novedosa su utilización en un Protocolo, no se aparta de situar el *área de interés* en lo conductual/conflictual, explicitando cuáles sí y cuáles no serían las conductas características de acoso, incluyendo una tipología.

De la *perspectiva de género*, reconoce “[...] condicionamientos socioculturales de género [...]” (IM, 2015, p. 2) pero no profundiza en ellos, mientras que la *interseccionalidad* se encuentra totalmente ausente.

Referido al *posicionamiento político-social*, incluye breves elementos críticos al sistema, pero de forma muy laxa; colocando, en apariencia, el *tipo de abordaje* como parcializado en la medida en que, por más que se aborda desde el Servicio de Salud y Seguridad Ocupacional con una mirada inter/transdisciplinar, no se cuenta con elementos que permitan establecer si existe o no participación del “saber obrero” en dicho ámbito.

En lo vinculado a la *perspectiva de abordaje*, es principalmente individual, aunque menciona algunos detalles colectivos/organizacionales referidos a las

particularidades de cada lugar de trabajo; la *finalidad del abordaje* sólo puede ser factible de clasificar en cumplir con un compromiso político de “Tapar el ojo”, dado que como *objetivos del abordaje* lo único que se encuentra presente son dos referencias a “contención psicosocial” y a “procesos de reparación”, no mencionándose cuáles podrían ser ni hallándose elementos sancionatorios, preventivos ni de empoderamiento.

En conclusión, no existe evidencia de que el enfoque de la CAML / PIT-CNT haya sido tomado en consideración para la elaboración de este documento.

ASSE.

El Protocolo de Actuación ante situaciones de acoso laboral fue aprobado el 31 de enero de 2018 (ASSE, 2018), como un nuevo documento que dejó sin efecto el existente hasta ese momento, y fue redactado por una Comisión de Acoso Laboral de la que no se especifica su integración.

En cuanto al *posicionamiento institucional*, el mismo podría situarse como de “Tolerancia cero”, en tanto se manifiesta absoluto rechazo a toda situación con estas características, como también una política de prevención y tratamiento de denuncias.

En tanto, el documento incluye el *enfoque de derechos humanos*, en referencia a aquellos que se establecen en la Constitución de la República (1967) y a los que se garantizan a través de convenios internacionales o mediante leyes específicas; pero la *perspectiva de género* y la *interseccionalidad* se encuentran totalmente ausente.

Respecto al *alcance del abordaje*, el mismo se centra en el acoso laboral, ya sea moral o sexual, utilizando en caso del primero, las clásicas definiciones y, en el segundo, la establecida por la Ley N° 18.561 (2009); mientras el *tipo de abordaje* es parcializado, en tanto las situaciones son atendidas por una Comisión Técnica Asesora de la que no se aclara su integración y la presencia de la organización sindical tiene que ser solicitada por las personas afectadas, en calidad exclusiva de veedora del procedimiento.

El *área de interés* no es factible de ser evaluado más allá de lo legal/procedimental, mientras el *posicionamiento político-social* es funcional al sistema, con una *perspectiva de abordaje* centrada en lo individual y una *finalidad del abordaje* de la cual no se puede decir que sea de compromiso real, sino que estaría más bien situada en encontrar culpables, es decir “Caza de brujas”, dado que el *objetivo del abordaje* es netamente sancionatorio.

Finalmente, a entender de quien escribe, no se incluyeron las consideraciones de la CAML / PIT-CNT en la elaboración de este documento.

ANCAP.

El Protocolo de actuación en caso de mal relacionamiento laboral, discriminación, acoso laboral y/o acoso sexual fue aprobado el 12 de julio de 2018 (ANCAP, 2018), con el objetivo de prevenir y actuar ante estas situaciones.

El *enfoque de derechos humanos* está presente en referencia a aquellos que se establecen en la Constitución de la República (1967), a los que se garantizan a través de los principios fundamentales del Pacto Mundial de la ONU (ONU, 2019), de los ODS (PNUD, s/d), legislación nacional y convenios internacionales.

Por su parte, del *posicionamiento institucional* se puede decir que es de “Tolerancia cero”, en tanto rechazan todo este tipo de conductas y establece una política empresarial respecto a estas situaciones, que incluye la prevención en relación a las condiciones de trabajo y los factores de riesgo psicosociales.

Del *alcance del abordaje*, explicitan el acoso moral y la discriminación, pero la violencia también se podría considerar incluida en el mal relacionamiento laboral que mencionan, aunque en el documento se hace foco principalmente en el primero.

En cuanto a la *perspectiva de género*, algo se menciona respecto a la integración paritaria de la comisión que atenderá estas situaciones y, por su parte, respecto a la *interseccionalidad*, sólo se la considera en cuanto a las formas de discriminación; de lo anterior, no se puede considerar que estas dos dimensiones estén presentes en cuanto a la problemática concreta.

Por su parte, respecto al *tipo de abordaje*, el mismo puede ser calificado de integral puesto que la comisión designada para atender y prevenir este tipo de circunstancias, incluye la integración por distintas disciplinas y representantes sindicales, aunque se desconoce el impacto real en las decisiones.

A su vez, el *objetivo del abordaje* puede ser calificado de sancionatorio, preventivo y reparatorio, en tanto prevé, para el segundo ítem, toda una serie de medidas que incluyen, por ejemplo, acciones respecto a factores de riesgo psicosociales; mientras que, en cuanto al tercero, contiene la restitución de las personas a las condiciones laborales lo más similares posibles a las existentes antes de que fueran afectadas por esas situaciones.

Sin embargo, más allá de que no citan la fuente, utilizan una definición conductual clásica de acoso laboral (*mobbing*), recurriendo a la repetición, sistematicidad y prolongación en el tiempo, al igual que incluyen las modalidades y lo que puede ser o no

considerado como una situación con estas características, perdiendo de vista, en este punto, todo lo relativo a los factores de riesgo psicosociales como origen del problema.

El *área de interés* es fundamentalmente legal/procedimental y conductual/conflictual, con menciones a la salud y seguridad en el trabajo, aunque este aspecto no es central.

El *posicionamiento político-social* es funcional al sistema, con una *perspectiva de abordaje* con implicancias mayormente individuales y una *finalidad del abordaje* que fluctúa entre la “caza de brujas” y un compromiso real, dependiendo de la sección del documento que se analice.

Por lo tanto, se puede decir que consideraciones similares a las planteada por la CAML / PIT-CNT, son mínimas en el contenido de este documento.

BPS.

El Protocolo de actuación ante denuncia de acoso o discriminación laboral fue aprobado el 31 de octubre de 2018 (BPS, 2018), con el compromiso de impulsar un entorno libre de estas situaciones, así como también estableciendo un procedimiento garantista frente a estos hechos.

El *enfoque de derechos humanos* está presente desde el primer párrafo del documento, incluyendo asimismo un *posicionamiento institucional* explícito de “Tolerancia cero” a todo tipo de violencia y discriminación, mencionando la *perspectiva de género* y la *interseccionalidad* de factores en la letra, pero no es factible considerar que se aborden en profundidad estas dos dimensiones en cuanto a la problemática concreta.

Por su parte, en cuanto al *alcance del abordaje*, explicitan el acoso, la violencia y discriminación, siendo el *área de interés* fundamentalmente conductual/conflictual y legal/procedimental, a partir de las definiciones y caracterizaciones utilizadas habitualmente.

En tanto, respecto al *tipo de abordaje*, el mismo puede ser calificado de integral debido a la conformación con personal de diversas áreas en la Comisión y en el Equipo Técnico que atenderá estas situaciones, incluyendo la representación sindical en ambas instancias.

A su vez, del texto del documento, el *objetivo del abordaje* puede ser calificado como preventivo; sin embargo, dicho aspecto no se refleja cabalmente en las acciones planteadas, por lo que finalmente, se califica de sancionatorio.

De lo anterior, el *posicionamiento político-social* es funcional al sistema, con una *perspectiva de abordaje* individual y una *finalidad del abordaje* colocado en una “caza de brujas”.

Por lo tanto, no se entiende que el planteo de la CAML / PIT-CNT, haya sido considerado para la elaboración de este Protocolo.

Presidencia de la República.

El Protocolo de prevención y atención de situaciones de violencia en el ámbito laboral fue aprobado el 17 de febrero de 2020 (Presidencia de la República, 2020a; Presidencia de la República, 2020b), como un compromiso de prevención y actuación entre la Institución y trabajadores/as, a partir de un documento elaborado por la Comisión de Salud y Seguridad Laboral y aportes de las de Género.

El *posicionamiento institucional* es explícitamente de “Tolerancia cero” a todo tipo de violencia, llevando también el *alcance del abordaje* al acoso y la discriminación, a partir de múltiples definiciones desde distintos puntos de vista, e incluyendo el *enfoque de derechos humanos*, detallando un profuso marco legal nacional e internacional.

Por su parte, el *tipo de abordaje* se entiende como integral, en tanto no sólo toma en consideración a diversas disciplinas, sino también al “saber obrero”; mientras que la *perspectiva de abordaje* incluye aspectos individuales, colectivos y organizacionales.

A su vez, el *objetivo del abordaje* puede ser calificado como sancionatorio, preventivo y reparatorio; el primero, a partir del procedimiento establecido; el segundo, por cuanto intenta establecer una política al respecto, con distintas acciones que abarcan los riesgos psicosociales, la cultura organizacional, las condiciones y organización del trabajo; el tercero, a través de distintas medidas que apuntan a dicho fin.

En lo concerniente al *área de interés*, la misma intenta colocarse en la salud y seguridad en el trabajo y en lo legal/procedimental; la *finalidad del abordaje* puede señalarse como de compromiso real mientras el *posicionamiento político-social* es funcional al sistema.

Por último, la *perspectiva de género* y la *interseccionalidad* de factores se encuentran ausentes en el documento.

En conclusión, si bien existe la consideración de los planteos de la CAML / PIT-CNT en la extensión de dicho texto, no lo son en su totalidad.

Conclusiones y recomendaciones

La presente investigación partió de la aspiración de identificar aportes para un abordaje integral, con perspectiva de género e interseccionalidad, del acoso moral en el ámbito laboral en Uruguay, en el entendido que la situación de atención es fragmentada, parcializada y se lleva adelante por iniciativa propia de cada lugar de trabajo, sin coordinación y unificación de criterios por parte de quienes tienen injerencia en la temática.

En función de ello, la tesis sentó sus bases en la comprensión del fenómeno como un proceso de violación de derechos humanos, que se instala a partir de la existencia y reproducción de factores de riesgo psicosociales en la organización del trabajo y en las relaciones que se establecen en función de él, afectando en forma negativa el clima de trabajo y al colectivo de personas que allí se desempeña, con una incidencia diferencial de acuerdo a las dimensiones señaladas.

Así, el desarrollo teórico y metodológico, orientado por los objetivos definidos, permitió ir construyendo un camino de análisis, en el que se identificaron e integraron elementos que habilitan una reflexión y comprensión más profunda de este fenómeno.

En esa línea, se entendió oportuno comenzar este capítulo con una síntesis de los principales hallazgos del estudio realizado en cuanto a los planteos de la CAML / PIT-CNT y de los Protocolos de actuación del sector público, para posteriormente realizar las recomendaciones apreciadas como pertinentes para un abordaje integral, con perspectiva de género e interseccionalidad, dedicando uno de los últimos ítems a la coyuntura especial que acaeció mientras se concluía la redacción del presente documento.

Síntesis de hallazgos respecto a la CAML / PIT-CNT

Como forma de resumir los principales resultados del análisis de los planteos de la CAML / PIT-CNT, en cuanto a categorías y valores, se elaboró la Tabla 3, que se incluye en la página siguiente.

Esto habilitó comparar dicho abordaje con el señalado oportunamente como ideal⁹⁵, encontrándose como diferencia esencial, el hecho de que la Comisión no trata con la profundidad necesaria ni de la manera considerada como adecuada por quien escribe, aspectos relativos a la perspectiva de género e interseccionalidad, tal como se expone

⁹⁵ Véase Tabla 2: Abordaje ideal.

más adelante en este mismo ítem. El resto de las categorías, se ajustarían al modelo considerado como pertinente para estas situaciones.

Tabla 3: Abordaje de la CAML / PIT-CNT

CATEGORÍAS	CAML / PIT – CNT
Tipo de abordaje	Integral
Perspectiva del abordaje	Colectivo / Organizacional
Objetivos del abordaje	Prevenir, Reparar, Empoderar
Alcance del abordaje	AML, Violencia, Discriminación
Finalidad del abordaje	Compromiso real
Posicionamiento institucional	“Tolerancia cero”
Posicionamiento político-social	Crítico, Transformador
Área de interés	Salud y seguridad en el trabajo
Perspectiva de género	Ausente
Interseccionalidad	Ausente
Enfoque de Derechos Humanos	Presente

Fuente: Elaboración propia para la presente investigación

Por lo tanto, de lo analizado, se explicitan seguidamente determinados aspectos valorados como destacados, por distintos motivos, en el planteo de la CAML / PIT-CNT en relación al acoso moral laboral.

Así, dentro de las fortalezas de dicha propuesta, la primera y más relevante que se apreció, fue el desarrollo, consolidación y puesta en práctica de una metodología de abordaje propia, con respaldo en la experiencia internacional y que ha demostrado ser efectiva para la prevención y resolución de estas situaciones a nivel nacional.

Como complemento de lo anterior, se valoró el trabajo en conjunto con otras disciplinas o áreas de conocimiento a que se ha abocado la Comisión. Por caracterizarse este fenómeno como multidimensional y complejo, la diversidad de miradas y enfoques son imprescindibles en un abordaje que persiga la integralidad; cada quien, contribuyendo desde su especificidad, pero enriqueciéndose del intercambio y aportes con otros/as.

De igual manera, otro elemento que se percibió como tal, fue el establecimiento de las causas de esta problemática en elementos colectivos, vinculados al ámbito de la salud y seguridad, a la organización del trabajo y a la presencia de factores de riesgo psicosociales, quitando el foco de la responsabilidad y estigmatización individual, colocándolo en aquellos que poseen real capacidad de gestión y poder de decisión en esos componentes.

Análogamente, otra fortaleza que se advirtió, fue el hecho de no restringir los planteos exclusivamente al acoso moral laboral; aunque éste ha sido prioritario en los objetivos de la Comisión, no dejan por fuera otras manifestaciones que surgen de las condiciones en que se desarrolla el empleo, estando comprendidas en la metodología de intervención que establecen.

Asimismo, vinculado con las *a priori* mencionadas, el hecho de asegurar la participación del saber obrero, a partir del establecimiento de los ámbitos de la negociación colectiva ya existentes, como los lugares ideales y pertinentes para planificar las acciones respecto a estos problemas, garantizando así la salvaguarda de los derechos de trabajadoras y trabajadores, interviniendo en el lugar, analizando cada realidad, tomando nota del conocimiento y experiencia acumulada, evitando aplicar recetas preconcebidas y apuntando a la transformación de las condiciones en que se desarrolla el empleo.

Concomitantemente, el centrarse en la prevención en lugar de hacerlo sobre el fenómeno instalado, marcó un punto diferencial con las acciones que en forma usual se llevan adelante.

Finalmente, en lo que a fortalezas refiere, un componente que se entendió sustancial, es la experiencia acumulada y compromiso con la temática de esta organización y de las personas que la integran, en tanto y en cuanto, son exiguos los casos a nivel nacional con una pericia de trabajo de 15 años en torno al acoso moral laboral, menos aún con un posicionamiento y forma de trabajo específica.

En otra línea, como una de las debilidades se apreció pertinente señalar que, a pesar de reconocer en el discurso las formas diferenciales en que este tipo de situaciones afectan a hombres y mujeres, las propuestas que realizan no apuntan explícitamente a transformarlas ni se desprende que hayan realizado un estudio profundo de las mismas con una perspectiva de género. Tampoco incorporan la interseccionalidad, en tanto superposición de factores que pueden generar dimensiones adicionales de vulnerabilidad frente al fenómeno y que juegan un rol fundamental en las relaciones de poder que se establecen en los lugares de trabajo.

Otro elemento que se percibió como un punto débil de la metodología planteada es que, a pesar de su validez internacional (por ejemplo, en países como España y Dinamarca), la aplicación del método CoPsoQ-ISTAS 21 ha sido cuestionada, por ser considerada una evaluación subjetiva que permitiría exponer la existencia de situaciones falsas. Esto, aunque las experiencias de aplicación desarrolladas en el país han sido

evaluadas como exitosas, tanto por parte de las empresas/instituciones, como por las organizaciones sindicales.

Por ello la importancia de que, según se manifestó por parte de la CAML / PIT-CNT en las entrevistas personales del 13 de diciembre de 2019 y en el curso del año 2018 (al que se asistió y registró en audio), coincidentes también con las expresiones verbales de Cecilia Miller (en los Conversatorios desarrollados en la Jornada de trabajo UDELAR / PIT-CNT sobre Automatización y trabajo, el día 10 de junio de 2019 en la ciudad de Montevideo, según audio al que se tuvo acceso), estaban en proceso de intentar la validación de este instrumento en Uruguay, tanto en lo referido al lenguaje como al método en sí. Para su concreción, se requiere establecer previamente la media nacional de la presencia de factores de riesgo psicosociales.

A su vez, como dificultades y/o limitaciones que surgen de los relatos, se mencionó la fragmentación de la organización sindical, las dificultades en la participación y, por ende, la baja correlación de fuerzas para enfrentar, trabajar y luchar por determinados temas, con el compromiso y la responsabilidad que estos procesos requieren.

A la par, otro inconveniente detectado fue el exceso de trabajo que enfrentaban, en comparación con el bajo número de personas que participan en la Comisión: transitaron por un aumento creciente y sostenido de consultas, mientras que, al momento de la realización de las entrevistas, eran sólo dos los integrantes con una presencia activa en la organización.

Relacionado a lo que se explicitó *a priori*, el hecho de que, aunque han realizado cursos y capacitaciones a nivel nacional, el alcance de la Comisión en el resto del país por fuera de la ciudad de Montevideo, es muy limitado. Esto último fue atribuido, durante las entrevistas personales llevadas a cabo el 13 de diciembre de 2019, a tres cuestiones adicionales a las ya señaladas: primero, dentro de la organización sindical también hay personas que prefieren alinearse con las interpretaciones o corrientes que tratan estos temas como problemas individuales y conductuales; segundo, asociado con lo anterior, el impulso de leyes que llevarían a la judicialización individual de estas situaciones; y tercero, la pérdida de peso en las internas sindicales, debido a que los dos puntos previamente mencionados son pro patronales, pues en los hechos se ven favorecidas aunque no sea eso lo que se busque, perdiendo progresivamente el respaldo del colectivo.

En tanto, como debilidad específica de la metodología de abordaje de la Comisión, se percibió la escasa profundización en el establecimiento o explicitación de medidas

reparatorias. Aunque fue claro el posicionamiento de la prioridad en la prevención, en virtud de que en la mayoría de los casos las situaciones son conocidas cuando ya están afianzadas en el lugar de trabajo, es necesario atender la afectación de las personas que se han visto involucradas en estos procesos, de modo de contemplar también esta dimensión en forma integral.

En tanto, como factores externos que se apreció podrían estar influyendo negativamente, se halló la ausencia de reglamentación, normativa y lineamientos consensuados de qué y cómo hacer frente a estas circunstancias; como también, la oferta creciente del abordaje a través de metodologías conductuales que no solucionan el tema en su origen ni establecen las responsabilidades del empleador/a.

En lo relativo a la situación al momento en que se realizó la presente investigación, un elemento de incertidumbre era el contexto político que estaba viviendo el país, con el inminente cambio de orientación del gobierno y de cómo eso podría llegar a impactar, a nivel general, en el abordaje del fenómeno, y en los espacios de negociación colectiva en particular.

Del mismo modo, a pesar del entusiasmo que se manifestaba en distintos ámbitos por el Convenio N° 190 (OIT, 2019a) y el hecho de que Uruguay fuera el primer país en ratificarlo a través de la Ley N° 19.849 (2019), desde la Comisión se manejaron con ciertas reservas, pues les preocupaba si dicha normativa habilitaba realmente a trabajar con los factores de riesgo psicosociales, más allá de que fueran incorporados en la Recomendación N° 206 (OIT, 2019b) que acompaña a dicho instrumento. Por ello, según manifestaron en las entrevistas personales que se mantuvieron el 13 de diciembre de 2019, para la Comisión lo fundamental es la discusión que se dé en torno a la reglamentación de dicha ley y el producto que resulte de ello.

Síntesis de hallazgos de los Protocolos de actuación del sector público

En relación a los contenidos de los Protocolos de actuación del sector público, se elaboró la Tabla 4 (incorporada en la página siguiente), como forma de visualizar claramente en porcentajes, la prevalencia de cada uno de los valores analizados para cada categoría, habilitando comparar estos hallazgos con el abordaje considerado como ideal⁹⁶ y con los planteos de la Comisión⁹⁷.

⁹⁶ Remítase a la Tabla 2: Abordaje ideal.

⁹⁷ Consultar Tabla 3: Abordaje de la CAML / PIT-CNT.

Tabla 4: Prevalencia de categorías en los Protocolos del sector público

CATEGORÍAS	VALORES (%)				
	Tipo de abordaje	Parcializado	Integral		
	62,5	37,5			
Perspectiva de abordaje	Individual	Colectivo / Organizacional			Más de uno
	75	25			37,5
Objetivos del abordaje	Sancionar	Prevenir	Reparar	Empoderar	
	87,5	37,5	50	0	37,5
Alcance del abordaje	Acoso moral laboral	Violencia	Discriminación		
	100	62,5	62,5		
Finalidad del abordaje	"Caza de brujas"	Compromiso real	"Tapar el ojo"		
	50	25	25		12,5
Posicionamiento institucional	Indiferente	Reactivo	"Tolerancia cero"		
	0	12,5	87,5		
Posicionamiento político-social	Funcional al sistema	Reproductor	Crítico	Transformador	
	87,5	0	12,5	0	12,5
Área de interés	Salud y seguridad en el trabajo	Conductual / Conflictual	Legal / Procedimental	Social	
	37,5	37,5	62,5	0	75
Perspectiva de género	Presente	Ausente			
	0	100			
Interseccionalidad	Presente	Ausente			
	0	100			
Enfoque de Derechos Humanos	Presente	Ausente			
	75	25			

Fuente: Elaboración propia para la presente investigación

De este estudio pormenorizado, se pudo concluir que tan sólo dos de las categorías pesquisadas, consideradas dentro del abordaje ideal y del planteado por la CAML / PIT-CNT, muestran una alta inclusión en los Protocolos (mayor o igual a un 75%): el *posicionamiento institucional* valorado como “Tolerancia cero” y el *enfoque de Derechos Humanos*.

Por otra parte, del mismo modo que para la Comisión, las grandes ausencias se focalizan en la *perspectiva de género* y en la *interseccionalidad*, a las que se suman el empoderamiento como *objetivo del abordaje* y el *posicionamiento político-social transformador*.

A su vez, resultó un dato superfluo constatar que el 100% de los Protocolos incluyen el acoso moral laboral dentro del *alcance del abordaje*, en virtud que fueron seleccionados por ese motivo, siendo sí relevante conocer que el 62,5% adicionan la violencia y la discriminación como problemáticas dignas de atención en conjunción con la anterior.

Como datos que confirman apreciaciones vertidas previamente en este documento⁹⁸, entendidas como aspectos a atender y modificar para un abordaje adecuado de estas situaciones, se encontró que: un 62,5% muestra un *tipo de abordaje* parcializado (aunque en varios de los casos participaron las organizaciones sindicales en la elaboración de los Protocolos, no está previsto así en las instancias de trabajo concreto sobre el fenómeno); un 75% posee una *perspectiva de abordaje* individual; el 87,5% tiene un *objetivo de abordaje* sancionatorio; siendo tan solo un 25% aquellos que presentan un compromiso real como *finalidad del abordaje*, mientras el 75% restante fluctúa entre la “caza de brujas” (buscar culpables) y “tapar el ojo” (cumplir con compromisos políticos); el 87,5% es evaluado como funcional al sistema en cuanto a su *posicionamiento político-social*; finalmente, el *área de interés* centrada en la salud y seguridad en el trabajo, se halló exclusivamente en un 37,5% de los casos, enfocándose los demás entre lo legal/procedimental y lo conductual/conflictual.

Por lo tanto, se pudo concluir que los puntos de encuentro de los distintos abordajes estudiados con la metodología planteada por la CAML / PIT-CNT, son muy exigüos, no encontrándose evidencia de que fuera tomada en consideración para la confección de los instrumentos de actuación en el sector público⁹⁹.

También cabe mencionar, que estos hallazgos confirmaron apreciaciones vertidas desde la Comisión en ocasión del curso del año 2018 (al que se concurrió y se registró en audio), en relación a una actitud reiterada a nivel estatal de conformar oficinas específicas para tratar estas temáticas, bajo dependencia jerárquica, sin asegurar la participación de representación sindical ni brindar, a los profesionales que las integran, la suficiente independencia técnica respecto de las autoridades de turno, hecho que no garantizaría un compromiso real con solucionar estas situaciones ni que las mismas sean afrontadas en espacios bipartitos reales.

⁹⁸ Remítase al acápite Justificación en el Capítulo Introducción.

⁹⁹ Para un detalle, véase el Anexo VI – Comparativo de abordajes de la CAML / PIT-CNT y de los Protocolos del sector público.

Igualmente, localizar un alto número de documentos que no sólo abordan el acoso moral laboral, sino que incorporan otras formas de violencia y discriminación, también va en línea con los dichos de la CAML / PIT-CNT, vertidos en la reunión personal del 26 de abril de 2019. En ese momento manifestaron como inadecuado fraccionar, restringir y especializar el abordaje en cada una de estas problemáticas por separado, pues poseen características estructurales y complejas, por lo que atenderlas en conjunto, facilitan su solución.

Para finalizar este acápite, incluir la consideración que brindaron desde la Comisión, en las entrevistas personales desarrolladas el 13 de diciembre de 2019, de que más allá de los contenidos de los Protocolos, de con qué participación fueron elaborados y qué características poseen, la dificultad principal es cómo se aplica en los hechos, si es desarrollable en la práctica y cuáles son los resultados reales que se desprenden de ello.

Contexto mundial del mercado del trabajo y ámbito laboral

No fue factible concluir la presente investigación, sin antes hacer mención a la situación nacional e internacional que acaeció desde inicios del año 2020: la declaración de pandemia a nivel mundial por el COVID-19 y de emergencia sanitaria en Uruguay por dicho motivo.

Esta alusión se tornó ineludible, debido al fuerte y directo impacto de este hecho tanto en el ámbito del empleo, como en el conjunto de trabajadores y trabajadoras a nivel personal y de sus condiciones particulares de existencia.

Así, por más de constituirse en circunstancias muy recientes, fue posible constatar sus serias y múltiples consecuencias en el mercado de trabajo: la OIT (2020c) estimó para el primer trimestre del año, una pérdida de 130 millones de empleos a tiempo completo (48 horas semanales), número que llegaría a 305 millones en el segundo trimestre, impactando en mayor medida en los grupos de ingresos medios-bajos, en el trabajo independiente y en las pequeñas empresas, elevando la tasa de pobreza relativa en 34 puntos porcentuales para quienes poseían un empleo informal¹⁰⁰, estando las mujeres sobrerrepresentadas en todas las categorías analizadas.

¹⁰⁰ “La estimación del empleo informal sigue la definición armonizada de la OIT. Los trabajadores son considerados empleados informales si su empleador no cotiza a la seguridad social en su nombre, en el caso que no se responda a esta pregunta en la encuesta de hogares, si no se beneficia de la licencia anual remunerada o la licencia por enfermedad. Los empleadores y los trabajadores por cuenta propia están en la economía informal si sus unidades económicas pertenecen al sector informal (empresas no constituidas en sociedad de capital, que no llevan un sistema de contabilidad formal o no están registradas ante las autoridades nacionales pertinentes). Los trabajadores familiares auxiliares se clasifican como parte del

En cuanto a esto último, se señalaba

La pandemia ha agudizado las desigualdades ya existentes y ha evidenciado las deficiencias de los sistemas social, político y económico, incluso en relación con el acceso a los servicios de salud y a la protección social. Las mujeres que tienen responsabilidades familiares, los trabajadores informales, las familias de bajos ingresos y los jóvenes están viviendo una tensión especial (OIT, 2020a, s/d).

De ello, el cierre de centros educativos y limitación de actividades de distinto tipo, implicó una mayor presencia y permanencia, de quienes integran las familias, en los hogares, con el consiguiente aumento en la dedicación a las tareas y responsabilidades familiares de cuidado, hecho que afectó exponencialmente a la población femenina, por ser quienes históricamente se han visto asociadas a este ámbito.

Y lo anterior, conjugado con la masificación de despidos, envíos a seguro por desempleo y el trabajo a distancia, conformó un gran y complejo entramado, en que las múltiples dimensiones de desigualdad y privilegio se potenciaron, nuevamente en detrimento de las mujeres.

En función de ello, la organización antedicha (OIT, 2020b, s/d), planteó

Entre los retos que deben afrontar las familias cabe destacar disponer de servicios de atención infantil seguros, poder realizar su trabajo y atender a sus responsabilidades en materia de cuidados domésticos en una coyuntura de pérdida de ingresos. Las mujeres se ven afectadas por la pandemia de forma desproporcional. Constituyen la mayoría de los trabajadores sanitarios y de los servicios de prestación de cuidados, y son más susceptibles de carecer de protección social. Antes del brote de COVID-19, las mujeres realizaban más de tres cuartas partes de los servicios de prestación de cuidados no remunerados en todo el mundo y es muy probable que esa proporción sea actualmente mayor.

empleo informal, independientemente de que trabajen en empresas del sector formal o informal.” (OIT, 2020c, p. 7) (a pie de página).

Concretamente, en lo que, a acoso moral laboral, VPT, *mobbing* y fenómenos relacionados refiere, se exponen fragmentos de un desarrollo contemporáneo con esta realidad¹⁰¹

[...] Las presiones exógenas, como la actual pandemia del Coronavirus (Covid-19) producen en el seno de las entidades laborales fragilidades en las relaciones horizontales entre trabajadores/as y de fuerte presión vertical de la dominancia laboral hacia el/la trabajador/a. [...] La violencia de mercado en el trabajo se caracterizará por el descarte del empleado, la de generar competencia salvaje entre pares, también la obsecuencia depredadora, sumisión, amenazas, intimidación, relaciones deshumanizantes y de suyo, como ya podemos saber, la pérdida fáctica de conquistas laborales históricas. [...] La violencia del mercado laboral cosificará aún más al empleado/a en una alienación absoluta. [...] La dinámica del acoso estará a la orden del día, la forma que cruelmente se relacionará será con la disposición de quitar del paso a su compañero/a para no quedar fuera del lugar, el desambiente laboral se transformará en una cotidianeidad, el contexto, las condiciones de trabajo, la relaciones entre trabajadores, las obligaciones, los requerimientos, generarán respuestas de actuaciones destructivas y sañosas, donde enmascaradamente las insidiosas agresiones serán las ganadoras. (Bucci y Faccendini, 2020, s/d)

En conclusión, esta nueva coyuntura implicará, respecto del acoso moral laboral, redoblar esfuerzos para, por un lado, defender los derechos laborales conquistados y, por otro, seguir trabajando en pro de una profundización en el abordaje de la temática, con las particularidades instaladas a partir de esta situación. Por ejemplo, se deberá considerar la masificación del trabajo a distancia y su respectiva reglamentación, no sólo para brindar las garantías necesarias frente a este tipo de fenómenos, sino que permita prevenir acerca de los factores de riesgo psicosociales, como ser conjugar de manera equilibrada las responsabilidades familiares y laborales; concomitantemente, buscar estrategias para

¹⁰¹ Cabe precisar que se tomó nota de que este enfoque tiene una clara predominancia del componente conductual/individual; sin embargo, se decidió incorporarlo en virtud de abordar también, diversas dimensiones de interés.

potenciar los factores protectores, a saber, mantener el apoyo social que puede brindar el trabajo, el sentirse parte de un colectivo y buscar alternativas para conservar las relaciones sociales.

Recomendaciones

Para comenzar el último ítem de esta investigación, en tanto se planteó como uno de los fines de la misma, contribuir a las acciones que se desarrollan en torno al acoso moral laboral y en el posible diseño e implementación de políticas públicas, se decidió partir de los dichos de Aguilar Villanueva (en Majone, 1997, p. 29) respecto a éstas:

La norma del análisis sería armar y examinar opciones de acción que, según el problema a tratar, incluyan y jerarquicen los diversos aspectos legales, políticos, organizacionales, económicos, administrativos, tomando en cuenta de manera sistemática sus respectivas características y restricciones, sin importar que varias de éstas no puedan expresarse en términos cuantitativos ni procesarse a través de modelos. Obviamente, las limitaciones con las que una política choca tampoco deben considerarse fatalidades insuperables. Por lo general, la política es la estrategia de acción colectiva que permite a una sociedad recorrer las fronteras de lo socialmente posible, al remover en forma progresiva obstáculos y ataduras del pensar y del hacer social.

Así, en primer término, al considerar las opciones de acción en relación al acoso moral laboral en vinculación a los aspectos legales, y en función del análisis que se desarrolló previamente, una de las cuestiones urgentes a atender, es la reglamentación de la Ley N° 19.849 (2019) que ratificó el Convenio N° 190 (OIT, 2019a).

Esto, en cuatro aspectos fundamentales a entender de quien escribe: por un lado, en el reconocimiento explícito de la existencia del fenómeno (dado que dicho Convenio habla del acoso en forma genérica, tendiéndose a vincular al sexual, dejando por fuera el moral); por otro, en la asunción del Estado, de su deber de diseñar e implementar políticas públicas que unifiquen líneas de actuación en torno a este tipo de situaciones; siguiendo, en la obligación de atender las cuestiones relativas a los factores de riesgo psicosociales, de parte de las entidades empleadoras, de igual forma que velan en cuanto a otros peligros vinculados a la salud y seguridad en el ámbito laboral, estableciendo las responsabilidades

que les correspondan, aún en caso de desconocimiento u omisión; y, por último, en virtud del nuevo contexto mundial, legislar en vinculación a las circunstancias emergentes en el ámbito del empleo, en general, prestando especial atención a este tipo de problemáticas en relación a las formas de vinculación y ejecución de tareas que tomaron mayor auge en el último tiempo, en particular (por ejemplo, el trabajo a distancia).

Y en este marco, una sugerencia concreta a realizar, es un Observatorio o un Consejo Nacional de Violencia y problemáticas afines, específico del ámbito laboral; ya sea a través de la replicación a nivel estatal de uno similar al existente en UDELAR o de la creación de un instrumento que, además de reunir las características de aquel, incorpore la participación del saber obrero, con una injerencia legal y efectiva para actuar, como ser a través de la realización de campañas masivas de prevención, intervención y/o reparación real en cualquier lugar de trabajo, ya sea público o privado, que permita modificaciones auténticas de las condiciones laborales.

Esto fundamentado en que, en línea con los dichos de Tomasina ya reseñados¹⁰², al ser este tipo de problemas de carácter estructural, sistémico y colectivo, requiere de mecanismos y estrategias de actuación que contemple dichas peculiaridades y alcances, permitiendo apartarse de los lugares y prácticas habituales en las que se han instalado las intervenciones.

Para todo lo anterior, el punto de partida prioritario que se deberá cuidar, es la denominación, definición y caracterización que se hace de estos fenómenos puesto que, como ya se analizó oportunamente¹⁰³, si son muy restrictivas, si incluyen elementos de difícil comprobación (como, por ejemplo, la intencionalidad o los parámetros temporales), o si enfatiza en dimensiones individuales, desconociendo los aspectos colectivos y estructurales, se corre el riesgo de que sean inaplicables en la realidad o de no arribar a la solución de las situaciones en su origen.

Por lo tanto, lo inicial es establecer el marco referencial y el posicionamiento respecto al fenómeno; por lo que, según entiende quien escribe, este problema debería ser denominado y definido, a partir de la conjunción de las posturas de Hirigoyen (2001)¹⁰⁴ y de la CAML / PIT-CNT¹⁰⁵, como acoso adjetivado de moral, tal como se estableció para esta investigación, en tanto práctica inaceptable y violatoria de derechos humanos

¹⁰² Consultar Tipo de abordaje y área de interés, en el Capítulo de Análisis y resultados.

¹⁰³ Véase el acápite Análisis comparativo de definiciones en el Marco Teórico – Conceptual.

¹⁰⁴ Remítase al ítem Definiciones de acoso moral en el ámbito laboral y conceptos relacionados en el Marco Teórico – Conceptual.

¹⁰⁵ Consulte el acápite Perspectiva del abordaje, en el Capítulo de Análisis y resultados.

fundamentales de las personas objeto del mismo, enmarcándolo en las distintas dimensiones ya señaladas, como el enfoque de derechos humanos, los componentes vinculados a lo social y a la cotidianidad, entre otras.

Igualmente, en relación a las opciones en cuanto a lo organizacional, contextualizar estas problemáticas (no sólo el acoso moral, sino también las demás que se encuentran interrelacionadas) en el ámbito de la salud y seguridad en el trabajo y en los factores de riesgo psicosociales, quitando el foco de lo conductual/conflictual, habilitaría procesos de prevención, atención y solución de estas situaciones, alejados de estigmatizaciones y de acciones compulsivas (como pueden ser los traslados o las licencias médicas), que no apuntan al origen colectivo del problema y sólo aumentan el perjuicio y prejuicio sobre las personas, deteriorando no sólo su salud, sino sus condiciones particulares de existencia en distintos aspectos.

Sin embargo, más allá de la unificación de criterios, dadas las especificidades de cada ámbito laboral, cualquier política pública al respecto debería dejar abierta la posibilidad del estudio y establecimiento de acciones concretas de acuerdo a cada contexto y realidad particular, pero sobre una base básica común a partir de lineamientos estatales.

Esto también debería prever, en función de perseguir la integralidad, el conjugar lo anterior con el análisis de los factores interseccionales y con perspectiva de género, que puedan estar coadyuvando al afianzamiento de estas problemáticas en ámbitos de inserción laboral específicos y en otros que no lo son tanto.

Así, a modo de citar algunos ejemplos para el primer caso, podrían mencionarse los entornos claramente feminizados, de alta vulnerabilidad social, económica y cultural, como ser las empresas de limpieza y el sector de la salud, con profesiones u oficios de alto y bajo prestigio; igualmente, aquellos donde la predominancia es masculina, y las lógicas machistas y patriarcales continúan aún hoy vigentes (por mencionar algunos, las distintas ramas de la ingeniería y la construcción).

Para los segundos, en virtud de que ejercicios abusivos de poder son potencialmente factibles de acaecer en cualquier entorno de trabajo, en función de relaciones desiguales arraigadas históricamente y de formas modernas de discriminación y exclusión encubiertas, es fundamental establecer mecanismos claros y específicos de evaluación permanente, así como estrategias de intervención transformadoras, en torno a las dimensiones implicadas en la perspectiva de género y la interseccionalidad.

Así, aspectos en los que se entiende necesario profundizar, tanto en investigación como en prevención e intervención a desarrollar, es en aquellos casos en que las personas objeto de estas situaciones son hombres (en particular, cuando esto podría estar influenciado por apartarse de la masculinidad hegemónica); también, cuando quienes ejercen este tipo de acciones son mujeres (en tanto, se estaría frente a una reproducción de situaciones de opresión y privilegio).

Lo básico requerido para ello, es exigir en las estadísticas, análisis e intervenciones, aún en las preventivas, la sistematización fidedigna y acciones específicas sobre los ejes de subordinación e impactos diferenciales, buscando una modificación real de las condiciones y prácticas que habilitan o facilitan estas situaciones. Esto debe incorporar, la interacción de esas variables, con los factores de riesgo psicosociales como condición *sine qua non*.

A su vez, dada la atención que se le brindó, no se puede dejar de mencionar el sector público, dado que en él existen múltiples realidades dignas de ser analizadas y consideradas: desde los pesos relativos de las jerarquías otorgadas a las distintas profesiones, hasta las diferencias contractuales y salariales, pasando por la diversidad de condiciones de trabajo, entre otros, todo bajo la lupa de la inamovilidad del funcionariado estatal, que da otro margen de impunidad frente a estos problemas.

En este sector de actividad, indudablemente hay que reforzar la importancia de la instalación y efectivo funcionamiento de los mecanismos bipartitos ya previstos, en lo relativo a la seguridad y salud en el trabajo (Comisiones Bipartitas de Salud y Seguridad en el Trabajo, según el Decreto N° 291/007 (2007)); a la vez de establecer las responsabilidades, que puedan corresponder frente a estos hechos, para quienes ejercen las jerarquías en ese momento y no actúan en consecuencia.

En adición a lo ya dicho, en el entendido que el foco debe apartarse de lo netamente sancionatorio, el mismo ha de ser colocado en la prevención y reparación. De ello, un abordaje o política pública que aspire a la integralidad, deberá contemplar dicho tipo de acciones, promoviendo instrumentos de pesquisamiento e intervención precoz, y lineamientos de cómo actuar frente a situaciones ya instaladas para subsanar las consecuencias, con acciones reparatorias claras, concretas y realizables, incluyendo el compromiso de quienes emplean de hacerse cargo de las mismas.

Por su parte, sobre la base de que gestiones vinculadas al empoderamiento de la clase trabajadora no son fácilmente promovidas, se deberá aunar esfuerzos en pro del fortalecimiento de las organizaciones sindicales y de los espacios de negociación

colectiva, para brindar herramientas que refuercen la capacidad de agencia y la calidad de vida de trabajadores y trabajadoras, para no permitir el surgimiento, consolidación y perpetuación de estas problemáticas, pero sí habilitando una verdadera defensa frente a estos hechos.

Para ello, ya se debatió respecto a la importancia del trabajo en conjunto de las disciplinas y el saber obrero, en tanto aquellas pueden aportar el conocimiento experto y científico respecto a las diversas dimensiones implicadas en estas problemáticas, mientras a través del segundo se recupera la experiencia práctica, la historia acumulada y el dominio situado de la realidad vivida. En este sentido, desde el Trabajo Social, las posibilidades de aportes son múltiples, tanto a nivel institucional, como grupal e individual, sin dejar de mencionar las contribuciones factibles de realizarse en cuanto al diseño, implementación y evaluación de políticas públicas¹⁰⁶.

Por último, en tanto cualquier problemática relacionada con la instalación de la violencia en distintos ámbitos, se vincula a ejercicios de poder inadecuados en función de condiciones de partida desiguales, el esfuerzo futuro deberá abocarse en generar instrumentos que permitan disminuir la brecha de la clase trabajadora con aquellos grupos que la subsumen bajo distintas capas de dominación, hecho que ha permitido invisibilizar y atribuir estas situaciones a cuestiones individuales, desconociendo cómo operan los factores maso y meso estructurales históricos.

De esta forma, se concluye la presente investigación, entendiéndose que el proceso y los hallazgos han logrado dar cumplimiento a los objetivos propuestos, e incluso, en ciertos aspectos, se han trascendido las aspiraciones iniciales.

“[...] no hay barrera, cerradura, ni cerrojo que puedas imponer a la libertad de mi mente.” Virginia Wolf (2008, p. 55)

¹⁰⁶ Sin ánimo de taxatividad, se pueden reseñar aspectos vinculados al estudio e intervención en las lógicas de funcionamiento organizacional; en su inserción en el sistema más amplio del mercado laboral; en sus subdivisiones internas con su cultura y formas de relacionamiento; diagnósticos e intervención en situaciones problemáticas; trabajo en conjunto con los equipos involucrados, individual y colectivamente, generando espacios de escucha y contención; construcción colectiva de alternativas de acción; promoción de derechos humanos, laborales y de factores protectores, en sus distintas dimensiones; realización de instancias de concientización y sensibilización en torno a estas temáticas, considerando las perspectivas de género e interseccionalidad; trabajar para la mejora de los procesos de comunicación institucional; apoyar la reconstrucción del sentido de pertenencia colectiva y de las solidaridades; contribuir a la reflexión para la deconstrucción de prácticas, mandatos, prejuicios y estereotipos perjudiciales; apoyar el análisis para la reconversión de puestos de trabajo; contribuir al accionar y fortalecimiento de las organizaciones sindicales, promoviendo la participación y la democratización en la toma de decisiones; entre otros.

Referencias Bibliográficas

- Aguilar Villanueva, Luis (1993). Estudio Introductorio, en Elder, Charles, et. al. (1993), *Problemas Públicos y Agenda de Gobierno*. México: Miguel Ángel Porrúa Grupo Editorial.
- ANC (2013). *R.de D. 107/2013. Acta 842. Reg. 2013/04/146*. Montevideo: ANC. Recuperado de https://www.correo.com.uy/documents/20182/156626/RD107_2013_A842.pdf/1725c2e7-03f5-46c0-9d9e-546e033be293 [marzo 2020]
- ANCAP (2018). *Protocolo de actuación en caso de mal relacionamiento laboral, discriminación, acoso laboral y/o acoso sexual*. Recuperado de <https://www.ancap.com.uy/innovaportal/file/6085/1/protocolo-aprobado-acoso.pdf> [marzo 2020]
- ASSE (2018). *Protocolo de Actuación ante situaciones de acoso laboral*. Recuperado de <http://www.asse.com.uy/aucdocumento.aspx?10828,71215> [marzo 2020]
- AWID (2004). *Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica*. Derechos de las mujeres y cambio económico. No. 9, agosto 2004. Recuperado de https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/nterseccionalidad_-_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf [abril 2018]
- Bentancor, Valeria (2016). *El mobbing y El acoso moral-laboral en Uruguay*, (Trabajo Final de Grado). Facultad de Psicología, UDELAR, Montevideo. Recuperado de https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/2016tfgvalerietancor_1.pdf [noviembre 2018]
- Bossio, Alejandra (2014). *Mobbing: Acoso Moral Laboral* (Trabajo Final de Grado). Facultad de Psicología, UDELAR, Montevideo. Recuperado de https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/alejandra_bossio_-_tfg_final.pdf [noviembre 2018]
- BPS (2018). *Protocolo de actuación ante denuncia de acoso o discriminación laboral que afecten a los trabajadores del Banco de Previsión Social*. Recuperado de <https://www.bps.gub.uy/bps/file/15536/1/39-2-2018---protocolo-ante-denuncias-de-acoso-laboral.pdf> [marzo 2020]
- Bucci, Liliana y Faccendini, Anibal (2020). *La violencia laboral (mobbing) en la*

- pandemia del COVID-19*. Recuperado de <https://www.clacso.org/la-violencia-laboral-mobbing-en-la-pandemia-del-covid-19/> [mayo 2020]
- CAML / PIT-CNT (s/d). *¿Quiénes somos?* Recuperado de <https://saludlaboralsite.wordpress.com/acoso-moral-laboral/> [enero 2020]
- CAML / PIT-CNT (2018). *“Curso/Taller de Acoso Laboral”*. 10, 17, 24 y 31 de julio, 7 y 14 de agosto de 2018. Montevideo: Instituto Cuesta Duarte, Secretaría de Formación de AFPU y Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente del PIT-CNT.
- CAML / PIT-CNT (2019). *Ficha N° 0 – Material Base – ACOSO MORAL LABORAL*. Recuperado de <https://saludlaboralsite.files.wordpress.com/2019/07/ficha-nc2ba-0-material-base-acoso-moral-laboral.pdf> [enero 2020]
- Carmona, Isabel (2014). *Agresión Laboral y Conflicto Familia-Trabajo: efecto en el bienestar emocional desde la perspectiva de género* (Tesis Doctoral). Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Madrid, Madrid. Recuperado de https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/663579/carmona_cobo_isabel.pdf?sequence=1 [noviembre 2018]
- Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social (2015). *Acoso Moral en el Ámbito Laboral. Se establecen normas*. Carpeta 234/2015. Distribuido 130/2015. Montevideo: Poder Legislativo, Cámara de Senadores. Recuperado de <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/6319270.PDF> (el link al documento específico cambia cada vez que se realiza la búsqueda en la web del Parlamento y posteriormente aparece como no disponible). [abril 2018]
- Comisión de Constitución, Códigos, Legislación General y Administración (2012). *Tratamiento del Acoso Moral Laboral en el Ámbito Público y Privado*. Carpeta N° 1923 de 2012. Repartido N° 1016 de octubre de 2012. Montevideo: Poder Legislativo, Cámara de Representantes. Recuperado de https://parlamento.gub.uy/camarasycomisiones/representantes/documentos/repartido/47/1016/0/html?width=800&height=600&hl=en_US1&iframe=true&rel=nofollow [abril 2018]
- Comisión de Legislación del Trabajo (2009). *Acoso Moral en las Relaciones de Trabajo. Normas*. Carpeta N° 3446 de 2009. Repartido N° 182 abril de 2010. Montevideo: Poder Legislativo, Cámara de Representantes. Recuperado de https://parlamento.gub.uy/camarasycomisiones/representantes/documentos/repartido/47/182/0/html?width=800&height=600&hl=en_US1&iframe=true&rel=nofollow

ollow [abril 2018]

Comisión de Legislación del Trabajo (2015). *Acoso Moral en el Trabajo. Prevención, corrección y sanción*. Carpeta N° 365 de 2015. Repartido N° 242 agosto 2015. Montevideo: Poder Legislativo, Cámara de Representantes. Recuperado de <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/D2015080242-00911375.Html> [abril 2018]

CoPsoQ-istas21 (s/d a). *¿Qué es ISTAS?* Recuperado de https://copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=45 [marzo 2020]

CoPsoQ-istas21 (s/d b). *¿Qué es el CoPsoQ?* Recuperado de https://copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=46 [marzo 2020]

CoPsoQ-istas21 (s/d c). *¿Qué es el CoPsoQ-istas21?* Recuperado de https://copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=47 [marzo 2020]

Costasur (s/d). *Las 45 Preguntas De Heinz Leymann para el mobbing*. Recuperado de <http://psicologia.costasur.com/es/las-45-preguntas-de-heinz-leymann-para-el-mobbing.html> [marzo 2020]

Crenshaw, Kimberlé (2002). “Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero”, *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, Universidade Federal de Santa Catarina, Vol. 10, N° 1, pp. 171-188. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/ref/v10n1/11636.pdf> [enero 2020]

Crenshaw, Kimberlé (2012). “Cartografiando los márgenes. Interseccionalidad, políticas identitarias, y violencia contra las mujeres de color”, en Platero, Raquel (Ed.), *Intersecciones: Cuerpos y sexualidades en encrucijada*. Barcelona: Bellaterra, pp. 87-122. Recuperado de <http://www.scba.gov.ar/includes/descarga.asp?id=39251&n=Crenshaw%20Kimberl%E9%20Cartografiando%20los%20m%E1rgenes.pdf> [agosto 2019]

Darino, Verónica (2015). *Acoso laboral: causas, consecuencias y estrategias de prevención* (Trabajo Final de Grado). Facultad de Psicología, UDELAR, Montevideo. Recuperado de <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/123456789/6097/1/Darino%20C%20Veronica.pdf> [noviembre 2018]

De Barbieri, M. Teresita (1997). *Certezas y malos entendidos sobre la categoría de género*. Recuperado de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/ee4d8a0043f7d59d8031a5009dcdcf12/2.+Certezas+y+malos+entendidos+sobre+la+categor%C3%ADa+de+g%C3%A>

- 9nero.pdf?MOD=AJPERES [enero 2020]
- De León, Karol (2014). *“Mobbing en Iberoamérica: una mirada desde la Psicología”*. Tesis de Grado. Montevideo: Facultad de Psicología-UDELAR. Recuperado de https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/2014_tfg_karol_de_leon_mobbing_en_iberamerica.pdf [noviembre 2018]
- del Tronco, José (2012). *Guía del Seminario de Tesis I (Parte I)*. Material pedagógico. México: FLACSO Sede México.
- Departamento de Salud Ocupacional (2009). *Condiciones de Trabajo y Salud II*. Montevideo: UDELAR, Facultad de Medicina, Departamento de Salud Ocupacional. Recuperado de http://www.dso.fmed.edu.uy/sites/www.dso1.fmed.edu.uy/files/Libro_Condiciones%20de%20T%20y%20S%20II.pdf [marzo 2020]
- Díaz, Gonzalo (2015). *“El accionar perverso en el Mobbing”*. *Una mirada integral a un fenómeno multidimensional* (Trabajo Final de Grado). Facultad de Psicología, UDELAR, Montevideo. Recuperado de https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/tfg_gonzalo_diaz_mayo_2015.pdf [noviembre 2018]
- Dornell, Teresa (2012). Acoso Moral. *1er Encuentro del Programa de Salud Mental de la UDELAR en Regional Norte*. 25 de octubre del 2012, Salto: Comisión Permanente del Programa de Salud Mental de la UDELAR (SCBU-UDELAR). Recuperado de http://www.bienestar.edu.uy/sites/default/files/acoso%20moral_salto.pdf y http://www.bienestar.edu.uy/sites/default/files/moraldornell_interior_salto.pdf [mayo 2019]
- Dornell, Teresa; Mauros, Romina y Stemphelet, Saphir (comp.) (2014). *Hostigamiento en el ámbito universitario: Diferentes voces sobre un mismo problema*. Montevideo: UDELAR, Servicio Central de Bienestar Universitario, Programa de Salud Mental.
- EUM (2019). *Reflexiones sobre el Acoso y la Violencia en el trabajo*. Recuperado de <https://www.eumus.edu.uy/eum/eventos/2019/reflexiones-sobre-el-acoso-y-la-violencia-en-el-trabajo> [marzo 2020]
- FHCE (s/d). *¿Qué es la extensión Universitaria?* Recuperado de <https://www.fhuce.edu.uy/index.php/extension/que-es-extension> [marzo 2020]
- Franco, Silvia (2016). *Taller Violencia Psicológica en el Trabajo. Herramientas para su*

- tratamiento integral. Generando organizaciones saludables.* Montevideo: Oxigena.
- García, José y Francés, Francisco (2002). Estrategias instituyentes de participación en el contexto de la globalización: el concepto de empoderamiento. *VI Foro sobre Tendencias en Desvertebración Social y Políticas de Solidaridad*. 14 y 15 de noviembre de 2002, Alicante: Universidad de Alicante, Dpto. de Sociología II.
- García Alba, Jesús y Melián, Jesús (1993). *Hacia un nuevo enfoque del trabajo social*. Madrid: Narcea.
- García Prince, Evangelina (2008). *Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming ¿De qué estamos hablando? Marco conceptual*. El Salvador: PNUD. Recuperado de http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/21649/1/12_garciaprince-pnud2008_politicas_igualdad_y_mainstreaming.pdf [abril 2018]
- Giachero, Silvana (2015). *Curso Mobbing. El crimen perfecto*. Montevideo: AUPE.
- Giachero, Silvana (2017). *Bullying & Mobbing. Haciendo visible lo invisible*. Uruguay: Grijalbo.
- Giuzio, Graciela (2011). “El mobbing o acoso moral en el trabajo. Un enfoque jurídico”, *Revista de la Facultad de Derecho*, Montevideo, Facultad de Derecho-UDELAR, N° 31; pp. 185-192. Recuperado de <http://revista.fder.edu.uy/index.php/rfd/article/viewFile/54/55> [abril 2018]
- Hirigoyen, Marie-France (1999). *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Hirigoyen, Marie-France (2001). *El Acoso Moral en el Trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Buenos Aires: Paidós.
- IM (2015). *Resolución Nro. 3147/15*. Montevideo: IM. Recuperado de [http://www.montevideo.gub.uy/asl/sistemas/gestar/resoluci.nsf/0/5366AF5D797D3F470325850C007DB988/\\$File/1581547995942.pdf](http://www.montevideo.gub.uy/asl/sistemas/gestar/resoluci.nsf/0/5366AF5D797D3F470325850C007DB988/$File/1581547995942.pdf) [marzo 2020]
- INMUJERES (2013). *Primera Encuesta Nacional de Prevalencia sobre Violencia Basada en Género y Generaciones. Año 2013. Informe de Resultados*. Recuperado de http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/33876/1/resumen_de_encuesta_mides.pdf [abril 2018]
- INMUJERES (2019). *Encuesta nacional de prevalencia sobre violencia basada en género y generaciones. Vivir sin violencia de género COMPROMISO DE*

- ESTADO*. Recuperado de <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/sites/ministerio-desarrollo-social/files/documentos/publicaciones/Encuesta%20VBG%202019%20primeros%20resultadosv3.pdf> [febrero 2020]
- ISTAS (2003). *Método istas21 (CoPsoQ). Instrumento para la Prevención de Riesgos Psicosociales. Versión corta para pequeñas empresas y autoevaluación*. España: ISTAS. Recuperado de http://www.istas.ccoo.es/descargas/cuestionario_vc.pdf [enero 2020]
- Knoepfel, Peter; Larrue, Corinne; Varone, Frédéric y Hinojosa, Miriam (2007). “Hacia un modelo de análisis de políticas públicas operativo. Un enfoque basado en los actores, sus recursos y las instituciones”, *Ciencia Política*, Bogotá, Universidad Nacional de Colombia, vol. 2, N° 3; pp. 6-29. Recuperado de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/cienciapol/article/view/17521> [mayo 2020]
- León, Magdalena (comp.) (1997). *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Colombia: Facultad de Ciencias Humanas, TM Editores. Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/53100/1/9586017354.pdf> [julio 2018]
- Leymann, Heinz (1990). “Mobbing and Psychological Terror at Workplaces”, *Violence and Victims*, Suecia, Universidad de Estocolmo, Vol. 5, N° 2; pp. 119-126. Traducción de Sergio Navarrete Vázquez. Recuperado de <http://www.terapiabreveyeficaz.com.ar/Documentos/7mobbing.pdf> [noviembre 2018]
- Leymann, Heinz (1996). “The Content and Development of Mobbing at Work”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Suecia, Universidad de Umea, Vol. 5, N° 2; pp. 165-184. Traducción de Sergio Navarrete Vázquez. Recuperado de <http://www.kwesthues.com/e-LeymannEJWOP1996.pdf> [noviembre 2018]
- Lovesio, Beatriz (2019). *Herramientas conceptuales para el diseño de una tesis II. La investigación cualitativa en Ciencias Sociales*. Montevideo: FLACSO Programa Uruguay.
- Majone, Giandomenico (1997). *Evidencia, argumentación y persuasión en la formulación de políticas*. México: Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública, A. C., Fondo de Cultura Económica.
- Mangarelli, Cristina (2006). “Acoso Laboral, concepto y protecciones”, *Revista de Derecho*, Montevideo, Facultad de Derecho-Universidad de Montevideo, N° 9,

- Año V (2006); pp. 67-74. Recuperado de <http://revistaderecho.um.edu.uy/wp-content/uploads/2012/10/DERECHO-92.pdf> [abril 2018]
- Mangarelli, Cristina (2014). *Acoso y Violencia en el Trabajo -Enfoque Jurídico-* Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- Martínez, Piedad (2006). “El método de estudio de caso. Estrategia metodológica de la investigación científica”, *Pensamiento & Gestión*, Barranquilla, Universidad del Norte, N° 20; pp. 165-193. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2499471> [noviembre 2018]
- Martínez Íñigo, David y Crego Díaz, Antonio (2013). *I Encuesta sobre Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral en Uruguay. Informe general.* Montevideo: AECID. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/313278510_I_Encuesta_sobre_Condiciones_de_Trabajo_Seguridad_y_Salud_Laboral_en_Uruguay [febrero 2020]
- MESECVI (2017). *Tercer Informe Hemisférico sobre la Implementación de la Convención de Belém do Pará.* Recuperado de <http://www.oas.org/es/mesecvi/docs/TercerInformeHemisferico-ES.pdf> [setiembre 2018]
- Meza Tananta, Flor de María (2008). “Derechos Humanos, Igualdad, no discriminación y equidad de género”, *Género, Equidad y políticas públicas.* Montevideo: Ediciones IDEAS.
- Nueva Sociedad (2011). “Trabajo y género: un viejo tema, ¿nuevas miradas?”, *Nueva Sociedad*, Buenos Aires, N° 232. Recuperado de <https://nuso.org/articulo/trabajo-y-genero-un-viejo-tema-nuevas-miradas/> [mayo 2020]
- OIT (1981). *C155 – Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155).* Ginebra, adoptado el 22 de junio de 1981. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155 [noviembre 2018]
- OIT (2003). *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el Sector servicios y medidas para combatirla.* Ginebra: OIT. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_112578.pdf [noviembre 2018]
- OIT (2005). *La prevención: Una estrategia global. Promover la seguridad y salud en el trabajo.* Ginebra: OIT. Recuperado de

- https://www.ilo.org/legacy/english/protection/safework/worldday/products05/report05_sp.pdf [noviembre 2018]
- OIT (2006). *C187 – Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)*. Ginebra, adoptado el 15 de junio de 2006. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187 [noviembre 2018]
- OIT (2013). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*. San José de Costa Rica: OIT. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf [noviembre 2018]
- OIT (2017). *OIT y CONASSAT Uruguay planifican campaña sobre seguridad y salud en el trabajo para trabajadores jóvenes*. Recuperado de https://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS_564881/lang--en/index.htm [marzo 2020]
- OIT (2019a). *C190 – Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*. Ginebra, adoptado el 21 de junio de 2019. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf [julio 2019]
- OIT (2019b). *R206 - Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206)*. Ginebra, adoptado el 21 de junio de 2019. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:::NO:12100:P12100_INSTUMENT_ID:4000085 [enero 2020]
- OIT (2020a). *COVID-19: Las naciones del G7 deben hacer efectiva la igualdad de género para que el futuro de las mujeres en el trabajo sea mejor*. Recuperado de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_744813/lang--es/index.htm [mayo 2020]
- OIT (2020b). *Nuevas directrices para que los empleadores puedan ayudar a las familias durante la pandemia del COVID-19*. Recuperado de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740329/lang--es/index.htm [mayo 2020]
- OIT (2020c). *Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo. Tercera edición. Estimaciones actualizadas y análisis*. Recuperado de <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/bri>

- efingnote/wcms_743154.pdf [mayo 2020]
- OIT – OMS (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984*. Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo, Núm. 56. Ginebra: OIT. Recuperado de https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_span.pdf [enero 2020]
- OMS (2004). *Sensibilizando sobre el Acoso psicológico en el trabajo. Orientación para los profesionales de la salud, tomadores de decisiones, gerentes, directores de recursos humanos, comunidad jurídica, sindicatos y trabajadores*. Serie Protección de la Salud de los Trabajadores. No. 4. Italia: OMS, ISPESL, ICP, IST. Recuperado de https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4sp.pdf [mayo 2019]
- ONU (1985). *Declaración sobre los principios fundamentales de justicia para las víctimas de delitos y del abuso de poder*. Adoptada el 29 de noviembre de 1985. Recuperado de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/victimsofcrimeandabuseofpower.aspx> [marzo 2020]
- ONU (2017). *El progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe 2017. Transformar las economías para realizar los derechos*. EEUU: ONU Mujeres. Recuperado de https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2017/07/un16017_web.pdf?la=es&vs=4654 [mayo 2020]
- ONU (2019). *El Pacto Mundial de la ONU: La Búsqueda de Soluciones para Retos Globales*. Recuperado de <https://www.un.org/es/cr%C3%B3nica-onu/el-pacto-mundial-de-la-onu-la-b%C3%BAqueda-de-soluciones-para-retos-globales> [marzo 2020]
- Pérez de Sierra, Isabel (2016). “Marcos interpretativos del “cuidado” en la agenda de gobierno: la construcción de una Política de Cuidados en Uruguay”, en Darré, Silvana (comp.), *Aportes a las Políticas Públicas desde la perspectiva de género. 10 años de FLACSO Uruguay*. Montevideo: FLACSO Programa Uruguay, pp. 25-52.

- PNUD (s/d). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Recuperado de <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html> [marzo 2020]
- PNUD (2014). *Uruguay. El futuro en foco. Cuadernos sobre Desarrollo Humano 4. Desigualdades persistentes: mercado de trabajo, calificación y género*. Recuperado de <https://www.undp.org/content/dam/uruguay/docs/cuadernosDH/undp-uy-cuaderodh04-2015.pdf> [mayo 2020]
- Poder Judicial (2013). “Acordada 7767 – Denuncias de Acoso, Violencia y/o Discriminación en el lugar de trabajo”, *Acordadas Año 2013, N° 7759-7788*. Montevideo: SCJ, pp. 10-12. Recuperado de http://www.poderjudicial.gub.uy/images/stories/circulares/2003_/ACORDADA_S_2013_Nro_7759_a_7788.pdf [marzo, 2020]
- Presidencia de la República (2020a). *Decreto N° 062/2020. Se aprueba el Protocolo de Prevención y Atención de Situaciones de Violencia en el Ámbito Laboral de la Presidencia de la República*. Recuperado de https://medios.presidencia.gub.uy/legal/2020/decretos/02/mtss_514.pdf [febrero 2020]
- Presidencia de la República (2020b). *Protocolo de prevención y atención de situaciones de violencia en el ámbito laboral*. Recuperado de https://medios.presidencia.gub.uy/legal/2020/decretos/02/mtss_514_anexo.pdf [febrero 2020]
- Rebagliatte, Yohana (2014). *Mobbing. Incidencias sobre la Salud y la Organización* (Trabajo Final de Grado). Facultad de Psicología, UDELAR, Montevideo. Recuperado de <https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/2014%20TFG%20Yohana%20Rebagliatte%20-%20Mobbing.pdf> [noviembre 2018]
- Salgueiro, Claudia (2014). *La incidencia del soporte social en la violencia laboral* (Trabajo Final de Grado). Facultad de Psicología, UDELAR, Montevideo. Recuperado de https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/claudia_salgueiro_tfg.pdf [noviembre 2018]
- Schettini, Patricia y Cortazzo, Inés (2015). *Análisis de datos cualitativos en la*

investigación social. Procedimientos y herramientas para la interpretación de información cualitativa. La Plata: Universidad de la Plata. Recuperado de <https://libros.unlp.edu.ar/index.php/unlp/catalog/download/451/416/1497-1> [setiembre 2019]

Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales de Plena inclusión Extremadura (2018). *Riesgos Psicosociales en entidades de Plena inclusión Extremadura 2018*. Mérida: Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales de Plena inclusión Extremadura. Recuperado de <https://www.plenainclusionextremadura.org/plenainclusion/sites/default/files/publicaciones/Estudio%20Riesgos%20Psicosociales%20PiEx2018.pdf> [enero 2020]

Sotelo, Ana (2012). *Acoso moral en el trabajo desde la perspectiva de los derechos fundamentales*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.

Stake, Robert (1999). *Investigación con estudio de casos*. Madrid: Ediciones Morata. Recuperado de <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Investigacion-con-estudios-de-caso.pdf> [setiembre 2019]

Stolovas, Nuris; Tomasina, Fernando; Pucci, Francisco; Frantchez, Victoria y Pintos, Marcos (2011). “Trabajadores médicos jóvenes: violencia en el ejercicio de la residencia”, *Revista Médica del Uruguay*, Montevideo, Año 2011, N° 27; pp. 21-29. Recuperado de <http://www.rmu.org.uy/revista/27/1/2/es/4/> [marzo 2020]

Tomasina, Fernando y Stolovas, Nurit (s/d). *Salud de los Trabajadores*. Recuperado de <http://www.fmed.edu.uy/sites/www.dso1.fmed.edu.uy/files/materiales/Condiciones%20laborales%20-%20Salud%20de%20los%20Trabajadores.pdf> [enero 2020]

Tomasina, Fernando; Stolovas, Nurit; Chaves, Elizabeth; Novoa, Laura; Pisani, Adriana; Laborde, Amalia y Bozzo, Elizabeth (2008). *Condiciones de trabajo y salud*. Montevideo: UDELAR, Facultad de Medicina, Departamento de Salud Ocupacional. Recuperado de <https://docplayer.es/3661703-Condicion-de-trabajo-y-salud.html> [enero 2020]

Trujillo, Francisco y De Franco, María (2016). “Uruguay y España frente al *Mobbing*: una visión jurídica crítica”, *Revista de Derecho de la Universidad de Montevideo*, Montevideo, Universidad de Montevideo, N° 30, Año 2016; pp. 113-134. Recuperado de <http://revistaderecho.um.edu.uy/wp-content/uploads/2017/03/TRUJILLO-Francisco-y-DE-FRANCO-Ma.-Soledad->

- Uruguay-y-Espana-frente-al-mobbing.pdf [abril 2018]
- UDELAR (2013). *Procedimiento de denuncia sobre acoso y discriminación en el ámbito de la UDELAR*. Montevideo: UDELAR. Recuperado de <http://www.universidad.edu.uy/renderResource/index/resourceId/58336/siteId/1> [marzo 2020]
- UDELAR (2019a). *Resolución N° 6 del CDC*. Montevideo: UDELAR. Recuperado de <http://www.expe.edu.uy/expe/resoluci.nsf/e3365ff03c2a3d6103256dcc003b9031/2d73db962b42b5d9032583a8005b1ba0?OpenDocument> [marzo 2020]
- UDELAR (2019b). *Resolución N° 7 del CDC*. Montevideo: UDELAR. Recuperado de <http://www.expe.edu.uy/expe/resoluci.nsf/e3365ff03c2a3d6103256dcc003b9031/f01dc162c4d17940032584420062e76b?OpenDocument> [marzo 2020]
- Uruguay, República Oriental del (1967). *Constitución de la República*. Montevideo, publicada el 2 de febrero de 1967. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/constitucion/1967-1967> [noviembre 2018]
- Uruguay, República Oriental del (1988). *Ley N° 15.965, “Aprobación de Convenios Internacionales en materia de Seguridad, Higiene y Salud en el Trabajo (148, 155 y 161)”*. Montevideo, promulgada el 28 de junio de 1988. Recuperado de <http://www.impo.com.uy/bases/leyes/15965-1988> [noviembre 2018]
- Uruguay, República Oriental del (2004). *Ley N° 17.817, “Declaración de Interés Nacional. Lucha contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación”*. Montevideo, promulgada el 6 de setiembre de 2004. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/17817-2004> [noviembre 2018]
- Uruguay, República Oriental del (2007). *Decreto N° 291/007, “Reglamentación del Convenio Internacional del Trabajo N° 155 sobre Prevención y Protección contra Riesgos derivados de cualquier actividad”*. Montevideo, promulgado el 13 de agosto de 2007. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/291-2007> [mayo 2018]
- Uruguay, República Oriental del (2009). *Ley N° 18.561, “Ley de Acoso Sexual. Prevención y Sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente alumno”*. Montevideo, promulgada el 11 de setiembre de 2009. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18561-2009> [noviembre 2018]
- Uruguay, República Oriental del (2014). *Ley N° 19.196, “Ley de Responsabilidad Penal Empresarial”*. Montevideo, promulgada el 25 de marzo de 2014. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19196-2014> [noviembre 2018]

- Uruguay, República Oriental del (2016). *Decreto N° 244/016, “Modificación del Decreto 291/007 (Reglamentación del Convenio Internacional del Trabajo N° 155 sobre prevención y protección contra riesgos derivados de cualquier actividad)”*. Montevideo, promulgado el 1 de agosto de 2016. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/244-2016> [febrero 2020]
- Uruguay, República Oriental del (2017a). *Decreto N° 256/017, “Reglamentación de la Ley 18.561. Ley de Acoso Sexual. Prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente alumno”*. Montevideo, promulgado el 11 de setiembre de 2017. Recuperado de <http://www.impo.com.uy/bases/decretos/256-2017> [octubre 2019]
- Uruguay, República Oriental del (2017b). *Ley N° 19.580, “Ley de Violencia hacia las Mujeres basada en Género. Modificación a disposiciones del Código Civil y Código Penal. Derogación de los Arts. 24 a 29 de la Ley 17.514”*. Montevideo, promulgada el 22 de diciembre de 2017. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19580-2017> [abril 2018]
- Uruguay, República Oriental del (2019). *Ley N° 19.849, “Aprobación del Convenio Internacional del Trabajo N° 190, sobre la Violencia y el Acoso en el mundo del trabajo”*. Montevideo, promulgada el 23 de diciembre de 2019. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19849-2019> [marzo 2020]
- Valles, Miguel (1997). “La investigación documental: técnicas de lectura y documentación”, en *Técnicas Cualitativas de la Investigación Social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid: Editorial Síntesis, S.A, Cap. 4, pp. 110-139.
- Vasilachis de Gialdino, Irene (coord.) (2006). *Estrategias de Investigación Cualitativa*. Barcelona: Gedisa. Recuperado de <http://pdfhumanidades.com/sites/default/files/apuntes/Irene%20Vasilachis%20de%20Gialdino%20%28coord%29%20-%20Estrategias%20cualitativas%20de%20investigacion%20cualitativa.pdf> [agosto 2019]
- Vela Peón, Fortino (2008). “Un acto metodológico básico de la investigación social: la entrevista cualitativa”, en Tarrés, María Luisa (coord.), *Observar, escuchar y comprender. Sobre la tradición cualitativa en la investigación social*. México: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, pp. 63-93.
- Viveros Vigoya, Mara (2016). “La interseccionalidad: una aproximación situada a la

dominación”, en *Debate Feminista*, Universidad Nacional Autónoma de México, N° 52, pp. 1-17. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0188947816300603> [enero 2020]

Wolf, Virginia (2008). *Una habitación propia*. Barcelona: Seix Barral Biblioteca Formentor. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Libros/wilde/habitacion.pdf> [junio 2020]

En prensa

El País (2008). *Trabajar Acosado*. Recuperado de <http://www.dso.fmed.edu.uy/observatorio/art%C3%ADculos-period%C3%ADsticos/trabajar-acosado> [marzo 2020]

El País (2018). *Proyecto de Ley. Acoso laboral preocupa al Ministerio de Trabajo*. Recuperado de <https://www.elpais.com.uy/informacion/acoso-laboral-preocupa-ministerio.html> [abril 2018]

El País (2019). *Dos denuncias al mes por acoso u ofensas en la Udelar*. Recuperado de <https://www.elpais.com.uy/informacion/educacion/denuncias-mes-acoso-ofensas-udelar.html> [marzo 2020]

Esta boca es mía (2020). Silvana Giachero en “Debate sobre el acoso sexual laboral: la lucha contra la violencia en el trabajo /1” de Victoria Rodríguez – 16/01/2020 [Archivo de video]. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=jnhg7m0_XuQ [enero 2020]

La Diaria (2019). *Udelar discute propuesta para que denuncias de acoso se procesen cuidando la privacidad*. Recuperado de <https://educacion.ladiaria.com.uy/articulo/2019/8/udelar-discute-propuesta-para-que-denuncias-de-acoso-se-procesen-cuidando-la-privacidad/> [marzo 2020]

Subrayado (2019). *Comisión de Udelar recibió más de 130 denuncias de acoso laboral y sexual*. Recuperado de <https://www.subrayado.com.uy/comision-udelar-recibio-mas-130-denuncias-acoso-laboral-y-sexual-n539231> [marzo 2020]

Anexos

Anexo I – Marco Normativo

Convenios de la OIT.

- Convenio N° 100 de la OIT (1951)¹⁰⁷, vinculado a igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por sexo; ratificado por Ley N° 16.063 (06/10/1989)¹⁰⁸.
- Convenio N° 111 de la OIT (1958)¹⁰⁹, referido a igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y ocupación, eliminando cualquier forma de discriminación; ratificado por Ley N° 16.063 (06/10/1989)¹¹⁰.
- Convenio N° 155 de la OIT (1981)¹¹¹, sobre seguridad y salud de trabajadores/as y medio ambiente de trabajo; ratificado por Ley N° 15.965 (28/06/1988)¹¹².
- Convenio N° 156 de la OIT (1981)¹¹³, sobre igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares; ratificado por Ley N° 16.063 (06/10/1989)¹¹⁴.

¹⁰⁷ OIT (1951). *C100 – Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)*. Ginebra, adoptado el 29 de junio de 1951. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100 [noviembre 2018]

¹⁰⁸ Uruguay, República Oriental del (1989). *Ley N° 16.063, “Aprobación de Acuerdos Internacionales – Derechos Humanos”*. Montevideo, promulgada el 6 de octubre de 1989. Recuperado de <http://www.impo.com.uy/bases/leyes/16063-1989> [noviembre 2018]

¹⁰⁹ OIT (1958). *C111 – Convenio sobre discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)*. Ginebra, adoptado el 25 de junio de 1958. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111 [noviembre 2018]

¹¹⁰ Uruguay, República Oriental del (1989). *Ley N° 16.063, “Aprobación de Acuerdos Internacionales – Derechos Humanos”*. Montevideo, promulgada el 6 de octubre de 1989. Recuperado de <http://www.impo.com.uy/bases/leyes/16063-1989> [noviembre 2018]

¹¹¹ OIT (1981). *C155 – Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)*. Ginebra, adoptado el 22 de junio de 1981. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155 [noviembre 2018]

¹¹² Uruguay, República Oriental del (1988). *Ley N° 15.965, “Aprobación de Convenios Internacionales en materia de Seguridad, Higiene y Salud en el Trabajo (148, 155 y 161)”*. Montevideo, promulgada el 28 de junio de 1988. Recuperado de <http://www.impo.com.uy/bases/leyes/15965-1988> [noviembre 2018]

¹¹³ OIT (1981). *C156 – Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)*. Ginebra, adoptado el 23 de junio de 1981. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156 [noviembre 2018]

¹¹⁴ Uruguay, República Oriental del (1989). *Ley N° 16.063, “Aprobación de Acuerdos Internacionales – Derechos Humanos”*. Montevideo, promulgada el 6 de octubre de 1989. Recuperado de <http://www.impo.com.uy/bases/leyes/16063-1989> [noviembre 2018]

- Convenio N° 161 de la OIT (1985)¹¹⁵, acerca de la implementación de servicios de salud para garantizar un medio ambiente de trabajo seguro y sano; ratificado por Ley N° 15.965 (28/06/1988)¹¹⁶.
- Convenio N° 167 de la OIT (1988)¹¹⁷, sobre seguridad y salud en las actividades de la rama de la construcción; ratificado por Ley N° 17.584 (14/11/2002)¹¹⁸.
- Convenio N° 190 de la OIT (2019a)¹¹⁹, relacionado a la violencia y acoso en el trabajo; ratificado por Ley N° 19.849 (23/12/2019)¹²⁰.

Declaraciones del MERCOSUR.

Declaraciones Sociolaborales del MERCOSUR (1998 y 2015)¹²¹ que establecen principios y derechos en el área del trabajo para los países del bloque, entre los que se puede mencionar el derecho a un ambiente sano y seguro, garantizado a través de sistemas nacionales de salud y seguridad en el trabajo.

¹¹⁵ OIT (1985). *C161 – Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)*. Ginebra, adoptado el 25 de junio de 1985. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C161 [noviembre 2018]

¹¹⁶ Uruguay, República Oriental del (1988). *Ley N° 15.965, “Aprobación de Convenios Internacionales en materia de Seguridad, Higiene y Salud en el Trabajo (148, 155 y 161)”*. Montevideo, promulgada el 28 de junio de 1988. Recuperado de <http://www.impo.com.uy/bases/leyes/15965-1988> [noviembre 2018]

¹¹⁷ OIT (1988). *C167 – Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)*. Ginebra, adoptado el 20 de junio de 1988. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C167 [noviembre 2018]

¹¹⁸ Uruguay, República Oriental del (2002). *Ley N° 17.584, “Aprobación de Acuerdo Internacional. Seguridad y Salud en la Construcción”*. Montevideo, promulgada el 14 de noviembre de 2002. Recuperado de <http://www.impo.com.uy/bases/leyes/17584-2002> [noviembre 2018]

¹¹⁹ OIT (2019). *C190 – Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*. Ginebra, adoptado el 21 de junio de 2019. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf [julio 2019]

¹²⁰ Uruguay, República Oriental del (2019). *Ley N° 19.849, “Aprobación del Convenio Internacional del Trabajo N° 190, sobre la Violencia y el Acoso en el mundo del trabajo”*. Montevideo, promulgada el 23 de diciembre de 2019. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19849-2019> [marzo 2020]

¹²¹ MERCOSUR (1998). *Declaración Sociolaboral del MERCOSUR*. Río de Janeiro, adoptada el 10 de diciembre de 1998. Recuperado de http://www.sice.oas.org/labor/MERCOSUR_Sociolab.pdf [noviembre 2018]

MERCOSUR (2015). *Declaración Sociolaboral del MERCOSUR*. Brasilia, adoptada el 17 de julio de 2015. Recuperado de https://www.pitcnt.uy/novedades/noticias/item/download/56_a84a43e95749e46252ea0f5207b35b5d [noviembre 2018]

Pactos y Convenciones de la OEA y de la ONU.

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de la Asamblea General de la ONU (1966)¹²², que, entre otros, reconoce el derecho a trabajar; ratificado por Ley N° 13.751¹²³ (11/07/1969).
- Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer, de la Asamblea General de la ONU (1979)¹²⁴, que reconoce y condena dichos actos en todas sus formas; ratificada por Decreto-Ley N° 15.164 (04/08/1981)¹²⁵.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem de Pará”, de la OEA (1994)¹²⁶, que establece el derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia, tanto en el ámbito público como en el privado; ratificada por Ley N° 16.735 (05/01/1996)¹²⁷.
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad, de la OEA (1999)¹²⁸, que promueve, protege y asegura el pleno goce, en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas en situación de discapacidad; ratificada por Ley N° 17.330 (09/05/2001)¹²⁹.

¹²² ONU (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Adoptada el 16 de diciembre de 1966. Recuperado de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx> [noviembre 2018]

¹²³ Uruguay, República Oriental del (1969). *Ley N° 13.751, “Aprobación de acuerdo internacional. Pacto Internacional de Derechos Humanos y Protocolo Facultativo”*. Montevideo, promulgada el 11 de julio de 1969. Recuperado de <http://www.impo.com.uy/bases/leyes/13751-1969> [noviembre 2018]

¹²⁴ ONU (1979). *Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer*. Aprobada el 18 de diciembre de 1979. Recuperado de <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm> [noviembre 2018]

¹²⁵ Uruguay, República Oriental del (1981). *Decreto-Ley N° 15.164, “Aprobación de acuerdos internacionales. Derechos de Género”*. Montevideo, promulgado el 4 de agosto de 1981. Recuperado de <http://www.impo.com.uy/bases/decretos-ley/15164-1981> [noviembre 2018]

¹²⁶ OEA (1994). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem do Pará”*. Belem do Pará, adoptada el 9 de junio de 1994. Recuperado de <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html> [noviembre 2018]

¹²⁷ Uruguay, República Oriental del (1996). *Ley N° 16.735, “Aprobación de Acuerdo Internacional – Derechos Humanos”*. Montevideo, promulgada el 5 de enero de 1996. Recuperado de <http://www.impo.com.uy/bases/leyes/16735-1996> [noviembre 2018]

¹²⁸ OEA (1999). *Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad*. Adoptada el 8 de junio de 1999. Recuperado de <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html> [noviembre 2018]

¹²⁹ Uruguay, República Oriental del (2001). *Ley N° 17.330, “Aprobación de Acuerdo Internacional – Personas con Discapacidad”*. Montevideo, promulgada el 9 de mayo de 2001. Recuperado de <http://impo.com.uy/bases/leyes/17330-2001> [noviembre 2018]

Constitución de la República (1967)¹³⁰.

- Artículo 7: protección en el goce del trabajo;
- Artículo 8: igualdad ante la ley;
- Artículo 53: protección especial de la ley para el trabajo;
- Artículo 54: garantiza derechos laborales;
- Artículo 72: incluye los derechos inherentes a la persona humana;
- Artículo 332: asegura, para casos en que no existe reglamentación respectiva, el poder recurrir a leyes análogas, principios generales y doctrinas admitidas.

Leyes.

- Ley N° 16.045 (02/06/1989)¹³¹, que prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en la actividad laboral.
- Ley N° 17.817 (06/09/2004)¹³², sobre la lucha contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación.
- Ley N° 17.940 (02/01/2006)¹³³, que garantiza la libertad y derechos sindicales.
- Ley N° 18.104 (15/03/2007)¹³⁴, sobre igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.
- Ley N° 18.331 (11/08/2008)¹³⁵, sobre el derecho a la protección de datos personales.

¹³⁰ Uruguay, República Oriental del (1967). *Constitución de la República*. Montevideo, publicada el 2 de febrero de 1967. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/constitucion/1967-1967> [noviembre 2018]

¹³¹ Uruguay, República Oriental del (1989). *Ley N° 16.045, "Ley sobre Igualdad de Trato y Oportunidades para ambos sexos en la Actividad Laboral"*. Montevideo, promulgada el 2 de junio de 1989. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/16045-1989> [noviembre 2018]

¹³² Uruguay, República Oriental del (2004). *Ley N° 17.817, "Declaración de Interés Nacional. Lucha contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación"*. Montevideo, promulgada el 6 de setiembre de 2004. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/17817-2004> [noviembre 2018]

¹³³ Uruguay, República Oriental del (2006). *Ley N° 17.940, "Libertad Sindical. Derechos Sindicales"*. Montevideo, promulgada el 2 de enero de 2006. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/17940-2006> [noviembre 2018]

¹³⁴ Uruguay, República Oriental del (2007). *Ley N° 18.104, "Declaración de Interés General. Igualdad de Derechos entre Hombres y Mujeres. ROU"*. Montevideo, promulgada el 15 de marzo de 2007. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18104-2007> [noviembre 2018]

¹³⁵ Uruguay, República Oriental del (2008). *Ley N° 18.331, "Ley de Protección de Datos Personales"*. Montevideo, promulgada el 11 de agosto de 2008. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18331-2008> [noviembre 2018]

- Ley N° 18.381 (17/10/2008)¹³⁶, promover la transparencia y garantizar el derecho de acceso a la información pública.
- Ley N° 18.508 (26/06/2009)¹³⁷, reconoce el derecho a la negociación colectiva en el sector público y establece los mecanismos necesarios para ello.
- Ley N° 18.561 (11/09/2009)¹³⁸, previene y sanciona el acoso sexual en el ámbito laboral y educativo.
- Ley N° 18.566 (11/09/2009)¹³⁹, reconoce el derecho a la negociación colectiva entre las partes y establece los mecanismos para ello.
- Ley N° 18.651 (19/02/2010)¹⁴⁰, establece un sistema de protección integral para las personas en situación de discapacidad.
- Ley N° 19.121 (20/08/2013)¹⁴¹, refiere a derechos, deberes y garantías para el funcionariado público de la Administración Central.
- Ley N° 19.196 (25/03/2014)¹⁴², que establece la responsabilidad penal del empleador en los casos en que incumpla las normas de seguridad y salud en el trabajo.
- Ley N° 19.580 (22/12/2017)¹⁴³, que garantiza el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia por motivos de género.

¹³⁶ Uruguay, República Oriental del (2008). *Ley N° 18.381, "Ley sobre el Derecho de Acceso a la Información Pública"*. Montevideo, promulgada el 17 de octubre de 2008. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18381-2008> [noviembre 2018]

¹³⁷ Uruguay, República Oriental del (2009). *Ley N° 18.508, "Ley de Negociación Colectiva en el marco de las relaciones laborales en el Sector Público"*. Montevideo, 26 de junio de 2009. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18508-2009> [noviembre 2018]

¹³⁸ Uruguay, República Oriental del (2009). *Ley N° 18.561, "Ley de Acoso Sexual. Prevención y Sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente alumno"*. Montevideo, promulgada el 11 de setiembre de 2009. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18561-2009> [noviembre 2018]

¹³⁹ Uruguay, República Oriental del (2009). *Ley N° 18.566, "Ley de Negociación Colectiva"*. Montevideo, promulgada el 11 de setiembre de 2009. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18566-2009> [noviembre 2018]

¹⁴⁰ Uruguay, República Oriental del (2010). *Ley N° 18.651, "Ley de Protección Integral de Personas con Discapacidad"*. Montevideo, promulgada el 19 de febrero de 2010. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18651-2010> [noviembre 2018]

¹⁴¹ Uruguay, República Oriental del (2013). *Ley N° 19.121, "Regulación del Estatuto del Funcionario Público de la Administración Central"*. Montevideo, promulgada el 20 de agosto de 2013. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19121-2013> [noviembre 2018]

¹⁴² Uruguay, República Oriental del (2014). *Ley N° 19.196, "Ley de Responsabilidad Penal Empresarial"*. Montevideo, promulgada el 25 de marzo de 2014. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19196-2014> [noviembre 2018]

¹⁴³ Uruguay, República Oriental del (2017). *Ley N° 19.580, "Ley de Violencia hacia las Mujeres basada en Género. Modificación a disposiciones del Código Civil y Código Penal. Derogación de los Arts. 24 a 29 de la Ley 17.514"*. Montevideo, promulgada el 22 de diciembre de 2017. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19580-2017> [abril 2018]

- Ley N° 19.684 (26/10/2018)¹⁴⁴, sobre el derecho de las personas trans a vivir una vida libre discriminación y estigmatización.
- Ley N° 19.691 (29/10/2018)¹⁴⁵, que promueve la inserción laboral de personas en situación de discapacidad.
- Ley N° 19.854 (23/12/2019)¹⁴⁶, sobre reserva de la identidad de testigos y denunciantes ante la IGTSS.

Decretos.

- Decreto N° 406/988 (03/06/1988)¹⁴⁷, que reglamenta cuestiones vinculadas a la seguridad e higiene ocupacional.
- Decreto N° 291/007 (13/08/2007)¹⁴⁸, reglamentario de aspectos vinculados a la prevención y protección contra riesgos derivados de cualquier actividad laboral, que se vinculan a la salud y seguridad en el trabajo.
- Decreto N° 127/014 (13/05/2014)¹⁴⁹, que busca promover la seguridad y salud en el ámbito laboral a través de la implementación de Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo.
- Decreto N° 244/016 (01/08/2016)¹⁵⁰, modificativo del Decreto N° 291/007 (2007).

¹⁴⁴ Uruguay, República Oriental del (2018). *Ley N° 19.684, “Aprobación de la Ley Integral para personas trans”*. Montevideo, promulgada el 26 de octubre de 2018. Recuperado de <http://www.impo.com.uy/bases/leyes/19684-2018> [mayo 2019]

¹⁴⁵ Uruguay, República Oriental del (2018). *Ley N° 19.691, “Aprobación de normas sobre la promoción del trabajo para personas con discapacidad”*. Montevideo, promulgada el 29 de octubre de 2018. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19691-2018> [mayo 2019]

¹⁴⁶ Uruguay, República Oriental del (2019). *Ley N° 19.854, “Aplicación de normativa en la reserva de identidad de testigos y denunciantes durante las inspecciones realizadas por la IGTSS”*. Montevideo, promulgada el 23 de diciembre de 2019. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19854-2019> [marzo 2020]

¹⁴⁷ Uruguay, República Oriental del (1988). *Decreto N° 406/988, “Reglamento de Seguridad e Higiene Ocupacional. Seguridad Laboral”*. Montevideo, promulgado el 3 de junio de 1988. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/decretos-reglamento/406-1988> [noviembre 2018]

¹⁴⁸ Uruguay, República Oriental del (2007). *Decreto N° 291/007, “Reglamentación del Convenio Internacional del Trabajo N° 155 sobre Prevención y Protección contra Riesgos derivados de cualquier actividad”*. Montevideo, promulgado el 13 de agosto de 2007. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/291-2007> [mayo 2018]

¹⁴⁹ Uruguay, República Oriental del (2014). *Decreto N° 127/014, “Reglamentación del Convenio Internacional de Trabajo 161 relativo a los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo ratificado por la Ley 15.965”*. Montevideo, promulgado el 13 de mayo de 2014. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/127-2014> [noviembre 2018]

¹⁵⁰ Uruguay, República Oriental del (2016). *Decreto N° 244/016, “Modificación del Decreto 291/007 (Reglamentación del Convenio Internacional del Trabajo N° 155 sobre prevención y protección contra riesgos derivados de cualquier actividad)”*. Montevideo, promulgado el 1 de agosto de 2016. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/244-2016> [febrero 2020]

Anexo II – I Encuesta de Condiciones de Trabajo, Salud y Seguridad¹⁵¹

Riesgos psicosociales relativos a la seguridad física, psicológica y emocional.

En base a Martínez Íñigo y Crego Díaz (2013, pp. 38-42), los resultados muestran la presencia en el ámbito laboral, de:

- un 7% de *amenazas de violencia física*, 3% en forma habitual; de ellas, se concretaron un 2%;
- *otros tipos de amenazas verbales o psicológicas*: amenazas orales, escritas, ataques o desperfectos contra las pertenencias, 2%; amenaza de no cobro de haberes mensuales, 2%;
- un 10% de *comportamientos abusivos*, 3% con alta frecuencia;
- *discriminación sexual* en un 1%; dicho porcentaje sometido a discriminación por razones de género de manera habitual;
- *insinuaciones sexuales no deseadas*, 2% algunas veces;
- *discriminación por orientación sexual*, completamente ausente (97% nunca, 3% “no sabe/no contesta”);
- *otras formas de discriminación*: por razones de nacionalidad, etnia o raza, o por discapacidad, ausentes; por edad, 2% con alguna intensidad;
- en cuanto a *seguridad emocional*, con cierta frecuencia: 7% ha sido objeto de acciones de otros/as que le han hecho sentir mal; 5% ha recibido comentarios negativos sobre su valía personal; 4% se ha visto expuesto/a a desacreditación personal o profesional; 3% ha soportado comentarios ofensivos o burlas sobre su físico;
- en lo referido a *riesgos organizacionales*: 2% de asignación de tareas humillantes o por debajo de sus posibilidades con alguna o bastante frecuencia; 1% de reducciones en puestos o salarios; 3% de barreras en la comunicación alguna vez; 6% de pagos con atrasos o no acorde al contrato, 3% de ellos de manera habitual;
- entre el 3% y 4% de respuesta “no sabe/ no contesta”, que es atribuido a dificultades para identificar o advertir la exposición a riesgos psicosociales o a

¹⁵¹ Martínez Íñigo, David y Crego Díaz, Antonio (2013). *I Encuesta sobre Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral en Uruguay. Informe general*. Montevideo: AECID. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/313278510_I_Encuesta_sobre_Condiciones_de_Trabajo_Seguridad_y_Salud_Laboral_en_Uruguay [febrero 2020]

reservas para reconocer ser objeto de situaciones de discriminación, abuso o daño psicológico.

Relaciones con jefes o supervisores, compañeros de trabajo.

En base a Martínez Íñigo y Crego Díaz (2013, pp. 43-46), se presentan los siguientes hallazgos:

- *relación con superiores*: 5% conflictivas, 9% ambiguas, 4% competitivas, 6% de desconfianza y 3% desagradables;
- *relación con compañeros*: 3% conflictivas, 7% ambiguas, 7% competitivas, 5% de desconfianza y 3% desagradables.

Organización del trabajo.

En base a Martínez Íñigo y Crego Díaz, 2013, pp. 48-52), con elementos destacados:

- *realizar más de una tarea a la vez, trabajar a un ritmo demasiado alto o tener que cumplir con fechas de entrega muy ajustadas*, puntuación promedio de 2 o superior (en una escala de 1 a 5), presente algunas veces;
- *conseguir que otros se sientan mejor* (aspecto de naturaleza emocional), un 34% habitualmente;
- *perseguir objetivos incompatibles*, 7% con alta frecuencia;
- *realizar tareas para las que no está cualificado*, 6% en forma habitual;
- *realizar turnos nocturnos o jornadas demasiado largas*, 15% usualmente;
- *extensión de la jornada laboral* (en el trabajo o desde el hogar), 19% frecuentemente;
- *realizar cosas que van contra valores o creencias personales*, 3% comúnmente;
- *ocultar información, hechos inmorales o poco éticos*, 4% en forma reiterada.

Orientación al intercambio.

En base a Martínez Íñigo y Crego Díaz (2013, pp. 52-55), en cuanto:

- *falta de confianza mutua*, 18%;
- *bajo cumplimiento de las expectativas y obligaciones mutuas*, poco más de un 15%;
- *dificultades en comunicación abierta*, alrededor de un 15%;

- *baja correspondencia entre lo que se aporta como trabajador y lo que se recibe de la empresa, en torno al 25%;*
- *escasa expectativa de que la relación con la empresa se prolongase en el tiempo, 25% aproximadamente;*
- *incertidumbre e inestabilidad, promedio de 1,7 (en un rango de 1 a 5), poco más de 10%;*
- *dificultades para que el trabajador como la empresa vean satisfechas sus expectativas en la relación, algo más del 25%;*
- *obtener del trabajador lo máximo al menor precio, en torno al 30 % aproximadamente.*

Procesos de cambio organizacional.

En base a Martínez Íñigo y Crego Díaz (2013, pp. 55-61), referido a:

- *cambios en procedimientos y normas, 24%;*
- *innovaciones en tecnologías y maquinarias, 28%;*
- *modificaciones en la composición de los equipos de trabajo, 26%;*
- *proceso de reestructuración, fusión o absorción, 12% actual, 14% en los últimos tres años, 13% en los próximos doce meses, 11% continuo;*
- *percepción de inseguridad laboral: alta probabilidad de perder el trabajo en los próximos seis meses, 13%; alta probabilidad de que finalice la relación laboral sin que lo desee, 15%; alta probabilidad de que no pueda encontrar un nuevo trabajo si pierde el actual, 23%; alta probabilidad de la idea de que un nuevo trabajo fuera peor que el actual, 26%.*

Conflicto trabajo-familia.

En base a Martínez Íñigo y Crego Díaz (2013, pp. 61-65), referido a:

- *su trabajo le impide tener una vida personal satisfactoria y relajada, 46% en algún grado, 19% de ellos habitualmente;*
- *el trabajo ha sido un impedimento para cumplir con obligaciones familiares o sociales, 38% en algún grado, 15% de ellos habitualmente.*

Protección ante riesgos psicológicos y psicosociales.

En base a Martínez Íñigo y Crego Díaz, 2013, pp. 73-79), en tanto:

- *apoyo del supervisor: esporádico o inexistente, 33,40%;*

- *apoyo de los compañeros*: inconstante o inexistente, 20,80%;
- *utilidad y sentido del trabajo realizado*: 14,60% poco o ninguno;
- *oportunidades de desarrollo personal y profesional*: 82,10% escasas o nulas;
- *autonomía para la organización de la tarea (orden, método, ritmo, pausas, compañeros)*: 56% insuficiente o nula;
- *participación en la toma de decisiones*: 32,4% insuficiente;
- *equipo de trabajo como promotor y protector del bienestar*: 32,4% poco o nada;
- *apoyo organizacional*: 38,10% escaso o nulo;
- *justicia procedimental*: 37,10% poco o nada justa;
- *justicia distributiva*: 42% poco o nada justa;
- *sensibilidad de la empresa*: en cuanto al acoso laboral, 43,90% escasa o nula; respecto a discriminación, 45,30% insuficiente; frente al abuso de autoridad, 43% poco o nada; ante la salud y seguridad en el trabajo, 21,60% insuficiente;
- *procedimientos y medidas correctoras*: ante el acoso laboral, 27,20% no existen, 28,10% “no sabe / no contesta”; respecto a discriminación, 27,80% no existen.

Servicios y acciones de prevención en la empresa.

En base a Martínez Íñigo y Crego Díaz (2013, pp. 82-86):

- *servicio de prevención de riesgos laborales o de salud laboral*: 57,60% no existe;
- *presencia de delegados obreros en cuestiones de seguridad y salud laboral*: 85,20% no tiene o “no sabe / no contesta”;
- *existencia de ámbito bipartito de cooperación con comisión de seguridad o delegado*: 90,70% no existe o “no sabe / no contesta”;
- *implicación de los servicios de prevención y de las empresas*: 50% no hacen todo lo necesario;
- *evaluación de riesgos por los servicios de prevención*: bajo nivel de evaluación, 50%;
- *implementación de acciones correctoras o de reducción de riesgos*: 78% no o “no sabe / no contesta”;
- *información y formación sobre los riesgos para la salud y seguridad*: 53,20% información insuficiente; 53,80% formación insuficiente;
- *promoción de la salud y seguridad por parte de los representantes sindicales*: casi 70% no se realiza.

Ámbitos de mejora.

En base a Martínez Íñigo y Crego Díaz, 2013, pp. 87-88):

- *prevención frente a los factores psicológicos y psicosociales*: 30,70% debería mejorarse la prevención frente al estrés laboral; 13,80% deberían reducirse las demandas emocionales del trabajo;
- *prevención de la violencia en el trabajo*: 2,20% es necesario mejorar la prevención frente a las agresiones de supervisores y compañeros;
- *percepción de seguridad en el trabajo*: 3,77 sobre 5 (hombres 3,61 y mujeres (3,91).

Daños a la salud.

En base a Martínez Íñigo y Crego Díaz, 2013, pp. 89-98):

- *síntomas psicológicos y fuentes de preocupación*: estrés, 25,20%; depresión, 9,30%; 10,20% insomnio;
- *otros síntomas psicológicos (preocupación, problemas de sueño, agotamiento emocional, bajo estado de ánimo, tensión, etc.)*: no superaron los 2 puntos (en una escala de 1 a 5); los más presentes, problemas para dormir y sensación continua de cansancio;
- *promedio de síntomas psicológicos por sexo*: los más altos, problemas para dormir, media de 1,75 en hombres y 1,88 en mujeres; cansancio, promedio de 1,70 en hombres y de 1,89 en mujeres; en general, las mujeres obtuvieron promedios superiores a los de los hombres en lo que respecta estos ítems, pero con diferencias leves.

Fuentes de preocupación.

Vinculadas al ítem anterior de *Daños a la salud*:

- *aspectos motivo de preocupación o de molestia*: ninguna alcanzó un promedio superior a 2,00; los más altos, ritmo de trabajo, 1,82; carga de trabajo, 1,73;
- *promedio de aspectos motivo de preocupación por sexo*: para ambos, el mayor fue el ritmo de trabajo, promedio un poco superior a 1,80; hombres, las mayores preocupaciones fue por la carga de trabajo, 1,78 y por el riesgo de accidentes, 1,73; en general, más preocupación o molestias de los hombres que las mujeres, pero con diferencias leves.

Anexo III – Factores de riesgo psicosociales

Según OIT (2013, p. 2)¹⁵² (negritas de la autora), los factores de riesgo psicosociales se pueden agrupar en 6 grandes categorías, que se exponen en forma textual a continuación:

Factores del entorno y del puesto de trabajo

- Carga de trabajo excesiva (exigencias psicológicas)
- Jornadas largas y horarios irregulares o extensos de trabajo
- Mal diseño del entorno y falta de adaptación ergonómica
- Falta de autonomía y control en la realización de tareas
- Ritmo de trabajo elevado
- Falta de claridad en las funciones

Factores organizativos

- Supervisión y estilos de dirección inadecuados
- Estructura organizativa deficiente y ausencia de trabajo en equipo
- Falta de apoyo social
- Clima y cultura organizativa
- Ausencia de cultura de prevención de riesgos
- Salario insuficiente y valoración inadecuada de puestos de trabajo
- Discriminación

Relaciones en el trabajo

- Acoso sexual
- Acoso laboral o mobbing
- Violencia laboral

Seguridad en el empleo y desarrollo de carrera profesional

- Inseguridad sobre el futuro en la empresa
- Dificultad o imposibilidad de promocionarse y desarrollar carrera

¹⁵² OIT (2013). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*. San José de Costa Rica: OIT. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf [noviembre 2018]

Carga total de trabajo

- Doble jornada: interacción de demandas familiares y laborales
- Descanso insuficiente

Fuente: Adaptado de Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo de la OIT.

Por su parte, la CAML / PIT-CNT (material del curso, 2018)¹⁵³ (cursivas de la autora), señala como deficiencias más relevantes de la organización del trabajo (factores psicosociales de riesgo) en relación con el acoso moral, las expuestas textualmente a renglón seguido:

- * Claridad de rol: a [la] falta de definición de los objetivos, autonomía y responsabilidades en el ejercicio de nuestro trabajo – *ello posibilita p.ej dar al acosado/a tareas que corresponden a una categoría laboral inferior, inventar una nueva tarea...*
- * Previsibilidad: la falta de adecuación de la información que recibimos para hacer bien nuestro trabajo y su proyección de futuro - *ello posibilita por ej. negar al acosado/a la formación necesaria para realizar correctamente una nueva tarea...*
- * Control/influencia: el diseño de puestos de trabajo que implican para el/la trabajador/a un reducido o inexistente margen de decisión y autonomía respecto al contenido y a las condiciones de trabajo - *ello posibilita por ej. dar al acosado/a demasiado trabajo o demasiado poco, obligarle a usar un método que no comparte, cambiarle la ubicación, obligarle a quedarse dos horas más cada día ...*
- * Inseguridad: la inseguridad en las condiciones de trabajo (temporalidad en la contratación, distribución irregular de jornada, salario variable...) - *ello permite por ej. Que al acosado/a le varíen el turno, le obliguen a ir un día no previsto, le cambien de tareas, le cambien de centro de trabajo contra su voluntad...*

¹⁵³ CAML / PIT-CNT (2018). “Curso/Taller de Acoso Laboral”. 10, 17, 24 y 31 de julio, 7 y 14 de agosto de 2018. Montevideo: Instituto Cuesta Duarte, Secretaría de Formación de AFPU y Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente del PIT-CNT.

- * Conflicto de rol: la exigencia de realización de tareas que entran en conflicto con las normas y valores profesionales y personales - *ello permite por ej. que al acosado/a se le obligue a hacer trampas, a hacer la vista gorda, no decir todo lo que sabe porque perjudicaría a la empresa.....*
- * Apoyo social: la competitividad como forma de relación entre compañeros/as frente a potenciar el apoyo y el refuerzo - *por ej. ello lleva a que no se convoque al acosado/a a reuniones de trabajo, a que los compañeros tengan prohibido ayudar al acosado/a,...*
- * Relaciones sociales: el diseño de puestos de trabajo aislados o que imposibilitan la relación con los/as compañeros/as - *ello permite p. ej. que al acosado/a se le obligue a trabajar en una habitación apartada del resto de sus compañeros, en un lugar muy ruidoso ...*
- * Calidad de liderazgo la ausencia de capacitación para gestionar personas y de preocupación por la salud y el bienestar en el trabajo de directivos, mandos intermedios y encargados - *por ej. el jefe inmediato no planifica bien el trabajo, agrede verbalmente al acosado/a ,*

Anexo IV – Pauta de Entrevista

Como se explicitó oportunamente, las instancias de entrevistas y la presente pauta, se utilizaron como complemento y aclaración de los hallazgos del análisis de audios de capacitaciones, reuniones y eventos.

Entrevista 13/12/2019

[Introducción al tema de la investigación]

- ¿Cómo surge la Comisión de Acoso Moral Laboral en el ámbito del PIT-CNT?
- ¿La metodología sindical que plantean a partir del 2007 es basada en la aplicación del ISTAS?
- Y además del ISTAS, ¿qué otros componentes contiene la metodología que ustedes plantean para el abordaje?
- ¿Cómo afrontan desde la Comisión, ciertos cuestionamientos que hay en cuanto a la aplicación del ISTAS?
- Los otros días me comentabas por teléfono que estaban trabajando en el posible reconocimiento del ISTAS, ¿me podrías explicar más sobre ello?
- Si me tuvieras que resumir en puntos, ¿cuál es el abordaje que ustedes plantean?
- Y en prevención, ¿qué sugieren realizar?
- ¿Para Uds. es necesario sí o sí la realización de los mapas de riesgo?
- Si estuviera empezando una empresa de cero, ¿qué instrumentos o qué formas de organización del trabajo me plantearían ustedes para no llegar al punto de instalación de una situación de acoso moral en el ámbito laboral?
- ¿Y el tema de la OIT? ¿el Convenio 190 y las recomendaciones? ¿cómo afecta en la forma en que venían trabajando?
- Siguiendo con el Convenio y la inclusión del tema de género, ¿ven diferencias en las situaciones de acoso, o las situaciones de acoso son distintas, cuando hay involucradas mujeres, minorías étnicas, raciales, orientaciones sexuales diversas, etc?
- ¿Cómo ven ustedes la situación del abordaje del acoso moral laboral en el ámbito público actualmente?
- ¿Los Protocolos han servido de algo?
- ¿Cuál es el resultado en aquellos casos en que se logró de forma bipartita realizar el Protocolo?

- Lo que dicen los Protocolos de la sensibilización, la capacitación de los mandos medios y gerenciales, desde el punto de Uds. ¿sirve?
- ¿Por qué la separación sindicato – academia que plantearon en algunas instancias?
- Y, actualmente, ¿están trabajando con las disciplinas?
- Concretamente, ¿con las ciencias sociales están trabajando?
- Y con la IGTSS ¿cómo es el tema?, ¿cuáles son las dificultades?
- ¿Qué alcance tienen ustedes como Comisión a nivel del país?

Anexo V – Protocolo de Actuación ante el Acoso Moral de la ANC

Dado que se posee la versión impresa de este documento y, ante la imposibilidad de encontrar el formato digital, se anexa a continuación copia del mismo.



**PROTOCOLO
DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO
MORAL**

ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE CORREOS

**PROGRAMA GESTION DEL CAPITAL HUMANO
DIVISIÓN RECURSOS HUMANOS
DEPARTAMENTO DE DESARROLLO**

ABRIL 2013

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE
EL ACOSO MORAL EN LA
ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE CORREOS

GRUPO DE TRABAJO SOBRE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO.

ÍNDICE

- 1) Antecedentes.
- 2) Principios rectores.
- 3) Concepto de acoso moral en el trabajo.
- 4) Objetivo del Protocolo de Actuación.
- 5) Ámbito de aplicación.
- 6) Medidas preventivas.
- 7) Procedimiento de actuación.
- 8) Disposiciones varias.
- 9) Modificaciones y vigencia del Protocolo de Actuación.
- 10) ANEXO: I- Conductas constitutivas del acoso moral.
II- Esquema procedimiento de actuación.
III- Normativa de referencia.

1) ANTECEDENTES.

La Administración Nacional de Correos (en adelante ANC) consciente de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, ha aprobado por Resolución de Directorio número 032/2012 de fecha 1° de octubre de 2012 el proyecto presentado por el Programa Gestión del Capital Humano por el que se crea un espacio interdisciplinario institucional con el objetivo de establecer un "Protocolo de Actuación" para prevenir, sancionar y erradicar las conductas de acoso moral en el ámbito laboral. En este contexto, la ANC se posiciona en un

lugar de vanguardia en el tratamiento del tema al poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.

2) PRINCIPIOS RECTORES.

Esta política tiene por objeto garantizar los derechos fundamentales que deben presidir una relación laboral: derecho a la igualdad y no discriminación, derecho al ambiente de trabajo saludable y libre de violencia, derecho a la integridad física y psicológica, derecho a la dignidad y derecho a la intimidad.

Todos estos principios y derechos fundamentales se ven vulnerados cuando se presentan situaciones de acoso moral producido en la actividad laboral o con ocasión de la misma.

La ANC declara que el acoso moral en el trabajo constituye una conducta inaceptable en la Institución, siendo responsable de garantizar a todos/as los/as trabajadores/as un entorno laboral exento de todo tipo de acoso.

Las conductas de acoso moral, en todas sus modalidades, serán calificadas como falta administrativa grave así como también las falsas denuncias.

En tal sentido, la ANC se compromete a:

- Hacer uso de todos los instrumentos de los que dispone para asegurar que sus funcionarios/as tengan un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso moral.
- Implementar las medidas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar el acoso moral así como las falsas denuncias, basándose en los principios de protección del derecho a la dignidad, intimidad y confidencialidad, entre otros, de las personas involucradas.

3) CONCEPTO DE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO.

Se considera acoso moral toda conducta sistemática o no, ejercida por una persona o grupo de personas sobre otra/s persona/s en el lugar de trabajo o en ocasión de él, y que puede producir un daño a su dignidad e integridad física y/o psíquica, a través de la creación de un ambiente de trabajo hostil e intimidatorio.

Desde una perspectiva jurídica, la Dra. Ana Sotelo Márquez ¹ señala que: *"Existiría acoso moral en el trabajo toda vez que estamos ante hechos, actos u omisiones reiterados o no del empleador o de cualquiera de sus dependientes, por los cuales se configura la violación del derecho a la dignidad, derecho a la integridad moral, a la intimidad, a la imagen, a un medio de trabajo adecuado, entre otros; mediante maltrato, injuria, amenaza, hostigamiento o cualquier otro tipo de conducta degradante produciendo un daño."*

Modalidades. Desde el punto de vista organizativo-empresarial, el acoso moral puede ser de diversos tipos:

Acoso vertical descendente: del superior jerárquico al subordinado.

¹ Sotelo Márquez, Ana: Acoso moral en el trabajo desde la perspectiva de los derechos fundamentales, FCU, Montevideo, 1ª edición, julio 2010, página 35.

Acoso vertical ascendente: del subordinado al superior jerárquico.

Acoso horizontal: entre personas que tienen el mismo nivel en la escala jerárquica de la empresa.

Acoso mixto: de varias personas, incluyendo superiores, subalternos y compañeros.

4) OBJETIVO DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN.

El objetivo del presente Protocolo es establecer un procedimiento de políticas de prevención y actuación a seguir cuando se manifiesten conductas que supongan acoso moral en el ámbito de la ANC.

5) ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Protocolo de Actuación es aplicable al conjunto de personas que se desempeñan la ANC con independencia de cual sea su relación laboral con la misma y/o de quien sea la víctima o el/la acosador/a en la situación denunciada.

En cuanto al personal que pertenezca a empresas contratadas por la ANC, se establece que la adopción de medidas correctivas y/o disciplinarias se hará de manera coordinada entre las empresas afectadas y la Administración. La no adopción de estas medidas por parte de la empresa involucrada, será causal de rescisión del contrato así como también en caso de que la misma habiendo conocido el hecho no tomó acciones para investigar y sancionar al/a la denunciado/a.

6) MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir las conductas de acoso moral, la ANC declara que:

- 1) Adoptará sanciones disciplinarias contra la persona acosadora y contra quien presente falsas denuncias.
- 2) Protegerá a sus funcionarios/as de las posibles represalias por haber presentado la denuncia o haber testificado.
- 3) Implementará campañas de sensibilización contra el acoso moral en las diversas unidades y entre los/as trabajadores/as del Organismo.
- 4) Realizará de forma activa cursos y talleres dirigidos a distintos niveles con el objetivo de ayudarles a identificar aquellas conductas que supongan acoso moral y a canalizar adecuadamente las posibles denuncias en esta materia.
- 5) Incorporará la prohibición de acoso moral en los reglamentos internos: convenio laboral, pliegos de licitaciones de contratación de personal, estatuto del funcionario, entre otros.
- 6) Divulgará material informativo así como el contenido del presente Protocolo de Actuación a través de la Intranet corporativa y/o cualquier otro medio que sirva para dicho objetivo (publicaciones en carteleras, edición de folletos alusivos al tema, campañas de información y sensibilización, entre otros) y proveerá a todos sus funcionarios/as una copia del mismo.

7) PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

OBJETIVO Y ALCANCE.

Establecer los mecanismos adecuados para el tratamiento e investigación de las denuncias por acoso moral que se presenten en el ámbito de la ANC, por cualquier persona vinculada mediante una relación contractual con la misma.

COMITÉ DE TRATAMIENTO E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO MORAL (COTIAM).

Con la finalidad de investigar y dar seguimiento a los casos de acoso moral en la ANC, se creará un Comité de Tratamiento e Investigación del Acoso Moral (en adelante COTIAM).

Este Comité estará compuesto como mínimo por los siguientes miembros:

- dos funcionarios del Departamento de Desarrollo, debiendo uno ser psicólogo.
- un técnico de la División Asesoría Jurídica.

Los integrantes del COTIAM (titulares y alternos) se establecerán directamente por Asesoría Jurídica y Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos a efectos de agilizar su designación.

El COTIAM estudiará y valorará cada caso, tendrá derecho de acceso a toda la información y documentación para la resolución de las denuncias y sus decisiones se adoptarán por mayoría simple de votos de sus miembros.

Los miembros de este Comité recibirán formación especializada sobre el tratamiento en materia de acoso en el trabajo y estarán sujetos a la normativa que regula las causas de excusación y recusación (artículo 3 del Decreto 500/991), pudiéndose dar intervención en esta formación a la Paritaria de Salud Laboral.

Cualquier miembro del COTIAM involucrado en un procedimiento de acoso moral o afectado por relación de parentesco, de afecto o enemistad y/o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata en relación a la víctima o la persona denunciada, quedará automáticamente invalidado para formar parte de dicho procedimiento. Si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para intervenir en cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

En los casos de vacancia, en los de impedimento por excusación y/o recusación, abstención o discordia, el COTIAM se integrará por sorteo entre los miembros titulares y/o alternos.

Las competencias de este Comité son:

- Recibir las denuncias o consultas en materia de acoso moral.
- Actuar con independencia y objetividad, evitando cualquier conflicto de intereses.
- Realizar el examen y/o la investigación de los supuestos de acoso moral que hayan sido denunciados, recabando las pruebas que considere conducentes a la averiguación de los hechos, garantizando en todos los casos la confidencialidad del asunto y de las personas implicadas y la igualdad de trato entre éstas.

- Llevar a cabo las actuaciones preliminares y elaborar un informe sobre la situación denunciada, elevando las conclusiones y recomendaciones pertinentes a la Coordinación del Programa de Gestión del Capital Humano, quien elevará el expediente al Directorio de la Administración en caso de que la sugerencia fuera la instrucción de una investigación administrativa, en un plazo máximo de quince días hábiles. Dicho plazo podrá ser prorrogado, en casos excepcionales debidamente fundados, por otros quince días hábiles y por una sola vez.
- Presentar un informe anual de los casos presentados, las recomendaciones formuladas y las medidas que haya adoptado durante el ejercicio correspondiente.

PROCEDIMIENTO.

1. Denuncia:

El procedimiento se inicia con la denuncia, por escrito, formulada por la persona afectada o por una tercera persona que tenga conocimiento de la existencia de situaciones de acoso moral, ante cualquier miembro del COTIAM, en el Departamento de Desarrollo. Adicionalmente, podrá presentar denuncia la Asociación de Funcionarios Postales del Uruguay (AFPU).

Si la denuncia es realizada por una persona distinta de la supuesta víctima y la misma contiene datos de carácter personal, deberá contarse con el consentimiento expreso de ésta.

Cuando haya denuncias anónimas de situaciones de acoso moral, el COTIAM estará obligado a corroborar el caso y, una vez corroborado, iniciará las actuaciones previstas en este Protocolo.

Los/as funcionarios/as con responsabilidad jerárquica tendrán la obligación de denunciar los posibles casos de acoso moral que puedan acaecer en su repartición, considerándose falta administrativa el no haber comunicado estos hechos si fueran conocidos por éstos y/o no haber tomado medidas correctivas al respecto.

La denuncia deberá contener, en cuanto sea posible, el siguiente detalle:

Datos identificatorios del denunciante: nombre, domicilio y teléfono a efectos de las notificaciones.

Datos identificatorios del denunciado como presunto/a acosador/a, con indicación del cargo o función, sección, oficina o departamento donde se desempeña el/la mismo/a.

Datos identificatorios de la supuesta víctima del acoso moral, en caso de que la denuncia fuera realizada por una tercera persona.

Se establecerá:

- _ si ocupa el mismo lugar jerárquico, inferior o bien superior;
- _ si trabaja directamente con el/la denunciado/a;
- _ si ha puesto en conocimiento de su superior inmediato la situación de acoso moral que le afecta;
- _ si existen otros posibles afectados;

Relación detallada y precisa de los hechos que considere son configurativos del acoso moral, con las circunstancias de lugar y tiempo.

Nombre y apellidos de los testigos, si los hubiere.

Cualquier otra circunstancia que pudiera resultar útil a los fines de la investigación.

Lugar, fecha y firma del denunciante.

Presentada la denuncia, se entregará copia sellada al/a la denunciante. El/la denunciante deberá expresar su conformidad de dar inicio a la investigación de los hechos denunciados.

2. Trámite:

El integrante del COTIAM que reciba la denuncia formará expediente, cuya carátula no podrá contener datos identificatorios ni de denunciante ni de denunciado/a a fin de evitar la publicidad de la situación y mantener a resguardo la intimidad de éstos. Para mayor confidencialidad éste debe circular dentro de un sobre cerrado.

Asimismo, dará traslado de la misma al resto de sus integrantes.

El COTIAM citará a la persona denunciante para la celebración de una entrevista, disponiendo para ello, de un plazo máximo de cinco días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia.

A través de la entrevista, el COTIAM y la persona denunciante realizarán un análisis conjunto sobre los hechos denunciados. Previo a finalizar la entrevista uno de los integrantes del COTIAM leerá ante el/la denunciante la información recabada, debiendo éste/ésta firmarla en prueba de conformidad y ratificación.

Si la persona denunciante es distinta a la persona que presuntamente está sufriendo una situación de acoso moral, ésta se incorporará en este primer contacto con el COTIAM para analizar los hechos denunciados y confirmar o no la denuncia presentada por la persona denunciante.

3. Actuaciones preliminares:

Una vez finalizada la entrevista, el COTIAM estudiará las medidas que considere conducentes a la averiguación de los hechos denunciados, para lo cual:

Recabará cuánta información considere precisa para la instrucción del caso.

Determinará las personas que van a ser entrevistadas.

Redactará actas de todas las entrevistas que se celebren.

Determinará las pruebas que se deban practicar.

Asimismo acordará la adopción de medidas cautelares, en aquellos casos en que las circunstancias lo aconsejen.

Durante el desarrollo de las actuaciones, todos los intervinientes guardarán absoluta confidencialidad y reserva de los hechos y de los involucrados.

Toda persona vinculada mediante una relación contractual con la ANC estará obligada a colaborar en el procedimiento toda vez que el COTIAM lo solicite, debiendo firmar las actas que se redacten confirmando lo declarado.

El COTIAM podrá contar con el asesoramiento de profesionales externos especializados en la materia.

Las actuaciones preliminares tendrán una duración máxima de quince días hábiles a contar del siguiente a la recepción de la denuncia. No obstante, el COTIAM podrá solicitar la prórroga de dicho plazo, por otros quince días hábiles, en casos excepcionales debidamente fundados.

El COTIAM se expedirá acerca de si los hechos denunciados son constitutivos o no de Acoso Moral. Esta decisión se adoptará por mayoría simple de votos, deberá ser motivada y recogida en un informe en el que se indicarán las conclusiones del caso y recomendaciones que crea convenientes, el que será elevado a la Coordinación del Programa de Gestión del Capital Humano en sobre cerrado para garantizar su confidencialidad, para que se adopten las resoluciones y/o medidas correctivas.

- Si el COTIAM considera que hay indicios de Acoso Moral, remitirá los antecedentes a la Coordinación del Programa de Gestión del Capital Humano a efectos de disponer la investigación administrativa. Asimismo, se valorarán las medidas cautelares a adoptar mientras se desarrolla la instrucción del procedimiento.
- Si el COTIAM considera que no hay indicios de Acoso Moral, se comunicará la decisión al/ a la denunciante, dándose el caso por cerrado. En caso de que se recomiende la adopción de medidas correctivas, se remitirán los antecedentes a la Coordinación del Programa de Gestión del Capital Humano a efectos de que, en el ámbito de sus competencias, se proceda a su implementación o se determine a quién corresponde la aplicación de las mismas. Una vez implementadas las medidas correctivas, se dará por concluido el caso y el COTIAM procederá al archivo del expediente.

De las actuaciones preliminares que se han llevado a cabo y de las resoluciones adoptadas se deberá informar a la Comisión Paritaria de Salud Laboral así como al representante designado por la Asociación de Funcionarios Postales del Uruguay. Dicha información incluirá únicamente un resumen de los hechos del caso y de la decisión adoptada, sin establecer datos de las personas involucradas.

4. Investigación administrativa:

Si la Coordinación del Programa de Gestión del Capital Humano considera pertinente la instrucción de la investigación administrativa, elevará los antecedentes relacionados al Directorio de la Administración a efectos de que decrete la misma.

En la instrucción de la investigación administrativa se seguirá el procedimiento establecido por la normativa vigente (Decreto 500/991), el que se puede resumir atendiendo a las siguientes pautas:

- Carácter reservado.
 - Garantías para ambas partes de ser oídas.
 - Confidencialidad absoluta de los hechos y de las personas involucradas.
- El interrogatorio de los testigos y de las personas vinculadas con los/las involucrados/as se hará en forma individual, reservada, sin presencia de

asistentes o representantes sindicales de la persona denunciante o denunciada.

Concluida la instrucción, el/la Instructor/a elaborará un informe circunstanciado con las conclusiones a que arribe y la propuesta de resolución que crea conveniente. Las actuaciones serán elevadas al Directorio de la Administración, el que, previo informe letrado, adoptará decisión, disponiendo la sanción pertinente en caso de haberse configurado una conducta de acoso moral o una falsa denuncia, o el archivo de las actuaciones en caso contrario.

8) DISPOSICIONES VARIAS.

Protección de las personas involucradas y Deber de confidencialidad:

Durante el curso del procedimiento se deberá garantizar la protección al derecho a la intimidad y dignidad de las personas afectadas y se estará a lo establecido en la Ley N° 18.331 de 11 de agosto de 2008 y su Decreto Reglamentario de 31 de agosto de 2009 sobre Protección de datos personales y acción de habeas data. Asimismo, se procurará la protección de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, especialmente, las circunstancias de trabajo en que se encuentre el/la presunto/a acosado/a, y la defensa del/a denunciado/a cuya culpabilidad no se presumirá.

Todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar absoluta confidencialidad y reserva de los datos e informaciones a los que hayan tenido acceso durante la tramitación del mismo.

El no cumplimiento del deber de confidencialidad es susceptible de sanción disciplinaria.

Debido proceso:

Tanto el/la acosado/a como el/la presunto/a acosador/a deben de gozar de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso (artículo 66 de la Constitución de la República).

Medidas de protección a adoptar:

Todas las personas que presenten una denuncia de Acoso Moral tendrán derecho a solicitar al superior jerárquico correspondiente, dejar de trabajar con la persona denunciada sin temor a ser objeto de ningún tipo de represalias.

En el caso de que se determine la existencia de Acoso Moral y la sanción impuesta al acosador no conlleve su destitución, se tomarán las medidas oportunas para que el acosador y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo.

El seguimiento de los incidentes de Acoso Moral estará a cargo del COTIAM. Para esta instancia el mismo proporcionará ayuda psicológica a las víctimas de este tipo de conductas, en especial para su restablecimiento en su puesto de trabajo o en otro diferente. Este seguimiento enfatizará:

1. El acompañamiento en el espacio laboral y su relacionamiento con sus compañeros/as de trabajo.
2. La verificación del cese de las conductas acosadoras en su lugar de trabajo.

3. La derivación a distintos profesionales cuando lo considere pertinente, ya que este tipo de situaciones produce un gran impacto en la salud de las personas afectadas, sin desmedro de sugerir otras medidas que protejan su salud psicofísica. Las mismas deberán contar con el aval del/de la denunciante.
4. La implementación de charlas para concientizar y sensibilizar sobre el tema, mediante la elaboración de folletería para la difusión y la formación de instructores para recabar medios probatorios en el caso de que se encuentren indicios de Acoso Moral.
5. El establecimiento de un equipo de monitoreo para el seguimiento y observación de este Protocolo, a fin de garantizar su adecuada aplicación y eventualmente formular propuestas de mejora.

Protección contra represalias:

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien o sean denunciadas ni tampoco contra las que atestigüen, colaboren o participen en el procedimiento. En tal sentido, queda terminantemente prohibido sancionar o afectar laboralmente de forma alguna a éstas dentro de los ciento ochenta días de efectivizada la denuncia ante el COTIAM, a menos que dicha sanción no guarde relación alguna con el caso instruido.

Si se produjeran represalias sobre estas personas, se haya determinado o no la existencia del Acoso Moral en cualquiera de sus modalidades, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.

Falsas denuncias:

En el caso de que se determinara que la denuncia de Acoso Moral carece de fundamento y que la misma ha sido realizada de mala fe con el fin de engañar e inducir a error, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.

Compromiso:

La ANC reconoce el derecho: a) de la Asociación de Funcionarios Postales del Uruguay (AFPU) a la representación de cualquier funcionario/a que así lo solicite en relación con cualquier denuncia de Acoso Moral y a dar seguimiento a las denuncias presentadas, salvo que el denunciante o cualquier involucrado exprese su no conformidad a tal seguimiento y b) de la Comisión Paritaria de Salud Laboral a estar informada de todas las denuncias en materia de acoso moral presentadas así como de la resolución de las mismas.

En todos los casos quienes participen estarán obligados al deber de reserva impuesto en este protocolo, para el tratamiento confidencial de la temática, cuya desobediencia podrá ameritar la desafectación del participante omiso.

9) MODIFICACIONES Y VIGENCIA DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN.

La implantación, actualización y difusión de este Protocolo será de carácter permanente y obligatorio de parte de los miembros del COTIAM.

El presente Protocolo de Actuación entrará en vigencia a partir de su aprobación, pudiendo ser objeto de revisión cuando las circunstancias del caso ameriten su mejora.

11) ANEXO.

I- CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DEL ACOSO MORAL.

A continuación se describen, a título de ejemplo - entre otras -, una serie de conductas concretas que, llevadas a cabo, podrían llegar a constituir acoso moral:

Ataques con medidas organizativas:

- Obligar a alguien a realizar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva o inequitativa, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Asignar trabajos muy superiores a las competencias o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Amenazas a la persona con usar instrumentos disciplinarios.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan al acosado.

Ataques para reducir las posibilidades de comunicación:

- Cambiar la ubicación de una persona separándola de sus compañeros.
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de correspondencia, llamadas o mensajes de la persona.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

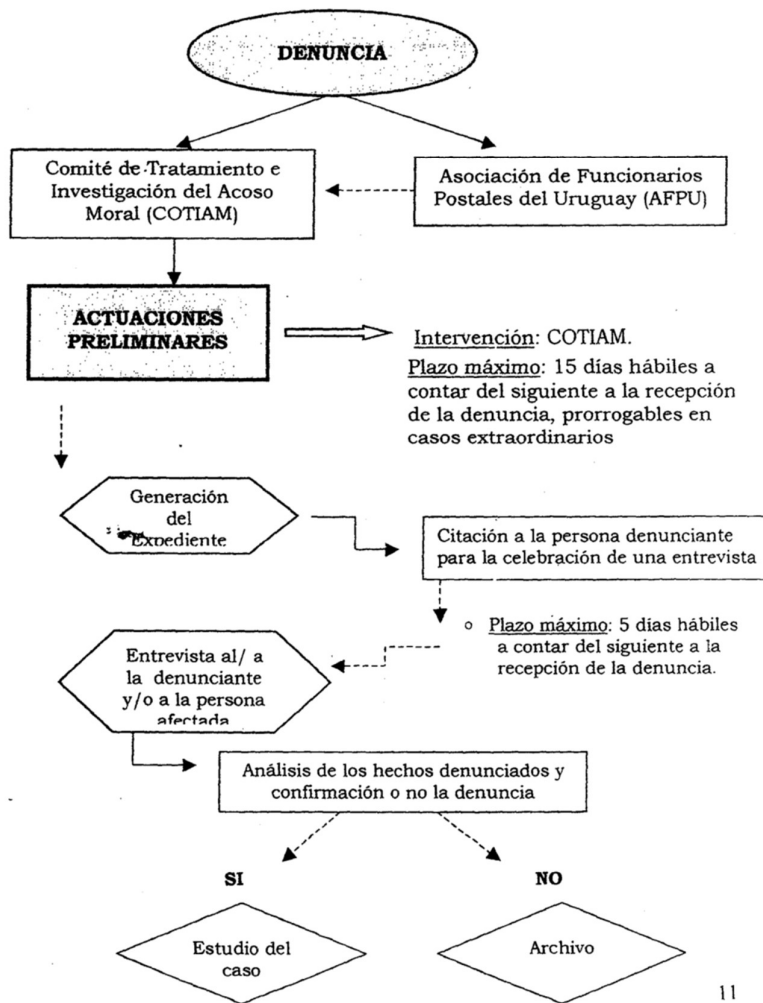
- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos o insultos.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

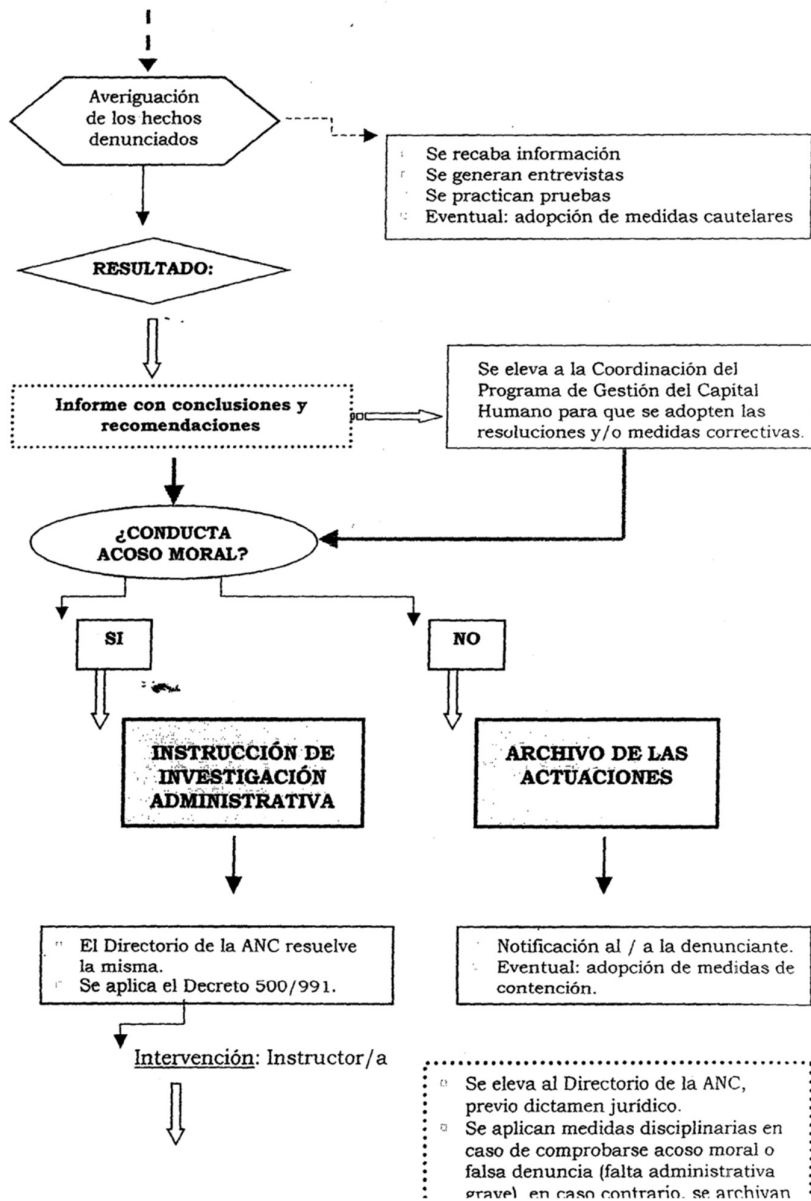
Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Críticas a la vida privada, nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas de la persona.

II- ESQUEMA:

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO MORAL





INFORME FINAL



III- NORMATIVA DE REFERENCIA:

Será normativa aplicable a las actuaciones previstas en el presente Protocolo de Actuación la que se relaciona a continuación:

- Constitución de la República: Artículos 7, 54, 72 y 332.
- Ley 18.331 - Protección de datos personales y acción de habeas data.
- Ley 18.381 - Derecho de acceso a la información pública.
- Decreto N° 414/009 - Reglamenta la Ley 18.331.
- Decreto N° 232/010 - Reglamenta la Ley 18.381.
- Decreto 550/991.

No obstante, se aplicará en cuanto sea pertinente:

- Ley 16.045 - Prohibición de discriminación por sexo.
- Ley 17.817 - Lucha contra el racismo, la xenofobia y la discriminación.
- Ley 17.940 - Libertad Sindical.
- Ley 18.104 - Igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en la República Oriental del Uruguay.
- Ley 18.508 - Negociación Colectiva en el sector público.
- Ley 18.561 - Prevención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral y en las relaciones docente - alumno.
- Decreto N° 291/007 - Comisiones Bipartitas de Salud en el ámbito laboral público y privado.

Anexo VI – Comparativo de abordajes de la CAML / PIT-CNT y de los Protocolos del sector público

Un resumen comparativo de las categorías y valores analizados en los Protocolos del sector público, con los planteos de la CAML / PIT-CNT, se plasmó en las siguientes tablas.

Tabla 5: Síntesis CAML / PIT-CNT vs. ANC y SCJ

CATEGORÍAS	CAML / PIT – CNT	PROTOCOLOS	
		ANC	SCJ
Tipo de abordaje	Integral	Parcializado	Parcializado
Perspectiva del abordaje	Colectivo / Organizacional	Individual	Individual
Objetivos del abordaje	Prevenir, Reparar, Empoderar	Sancionar	Sancionar
Alcance del abordaje	AML, Violencia, Discriminación	AML	AML, Violencia, Discriminación
Finalidad del abordaje	Compromiso real	"Tapar el ojo"	"Caza de brujas"
Posicionamiento institucional	"Tolerancia cero"	"Tolerancia cero"	Reactivo
Posicionamiento político-social	Crítico, Transformador	Funcional al sistema	Funcional al sistema
Área de interés	Salud y seguridad en el trabajo	Conductual / Conflictual	Legal / Procedimental (Conductual / Conflictual)
Perspectiva de género	Ausente	Ausente	Ausente
Interseccionalidad	Ausente	Ausente	Ausente
Enfoque de Derechos Humanos	Presente	Presente	Ausente

Fuente: Elaboración propia para la presente investigación

Tabla 6: Síntesis CAML / PIT-CNT vs. UDELAR e IM

CATEGORÍAS	CAML / PIT - CNT	PROTOCOLOS	
		UDELAR	IM
Tipo de abordaje	Integral	Parcializado	Parcializado
Perspectiva del abordaje	Colectivo / Organizacional	Colectivo / Organizacional (Individual)	Individual (Colectivo / Organizacional)
Objetivos del abordaje	Prevenir, Reparar, Empoderar	Prevenir, Sancionar, Reparar	Reparar
Alcance del abordaje	AML, Violencia, Discriminación	AML, Violencia, Discriminación	AML
Finalidad del abordaje	Compromiso real	Compromiso real	"Tapar el ojo"
Posicionamiento institucional	"Tolerancia cero"	"Tolerancia cero"	"Tolerancia cero"

Posicionamiento político-social	Crítico, Transformador	Funcional al sistema	Crítico (Funcional al sistema)
Área de interés	Salud y seguridad en el trabajo	Salud y seguridad en el trabajo (Conductual / Conflictual)	Salud y seguridad en el trabajo (Conductual / Conflictual)
Perspectiva de género	Ausente	Ausente	Ausente
Interseccionalidad	Ausente	Ausente	Ausente
Enfoque de Derechos Humanos	Presente	Ausente	Presente

Fuente: Elaboración propia para la presente investigación

Tabla 7: Síntesis CAML / PIT-CNT vs. ASSE y ANCAP

CATEGORÍAS	CAML / PIT - CNT	PROTOCOLOS	
		ASSE	ANCAP
Tipo de abordaje	Integral	Parcializado	Integral
Perspectiva del abordaje	Colectivo / Organizacional	Individual	Individual
Objetivos del abordaje	Prevenir, Reparar, Empoderar	Sancionar	Prevenir, Sancionar, Reparar
Alcance del abordaje	AML, Violencia, Discriminación	AML	AML, Violencia, Discriminación
Finalidad del abordaje	Compromiso real	"Caza de brujas"	"Caza de brujas" (Compromiso real)
Posicionamiento institucional	"Tolerancia cero"	"Tolerancia cero"	"Tolerancia cero"
Posicionamiento político-social	Crítico, Transformador	Funcional al sistema	Funcional al sistema
Área de interés	Salud y seguridad en el trabajo	Legal / Procedimental	Legal / Procedimental, Conductual / Conflictual (Salud y seguridad en el trabajo)
Perspectiva de género	Ausente	Ausente	Ausente
Interseccionalidad	Ausente	Ausente	Ausente
Enfoque de Derechos Humanos	Presente	Presente	Presente

Fuente: Elaboración propia para la presente investigación

Tabla 8: Síntesis CAML / PIT-CNT vs. BPS y Presidencia de la República

CATEGORÍAS	CAML / PIT – CNT	PROTOCOLOS	
		BPS	Presidencia de la República
Tipo de abordaje	Integral	Integral	Integral
Perspectiva del abordaje	Colectivo / Organizacional	Individual	Colectivo / Organizacional (Individual)
Objetivos del abordaje	Prevenir, Reparar, Empoderar	Sancionar	Prevenir, Sancionar, Reparar

Alcance del abordaje	AML, Violencia, Discriminación	AML, Violencia, Discriminación	AML, Violencia, Discriminación
Finalidad del abordaje	Compromiso real	"Caza de brujas"	Compromiso real
Posicionamiento institucional	“Tolerancia cero”	“Tolerancia cero”	“Tolerancia cero”
Posicionamiento político-social	Crítico, Transformador	Funcional al sistema	Funcional al sistema
Área de interés	Salud y seguridad en el trabajo	Legal / Procedimental, Conductual / Conflictual	Salud y seguridad en el trabajo, Legal / Procedimental
Perspectiva de género	Ausente	Ausente	Ausente
Interseccionalidad	Ausente	Ausente	Ausente
Enfoque de Derechos Humanos	Presente	Presente	Presente

Fuente: Elaboración propia para la presente investigación